

# Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja

Loppuraportti

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
Työ ja yrittäjyys  
29/2011



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

YRJÖ MYLLYLÄ

# Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja

Loppuraportti

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

29/2011

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Yrjö Myllylä YTT, Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> Kesäkuu 2011 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 11.4.2011
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> Raportissa on selvitetty vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Selvitys perustuu Internet-ympäristössä tehtyyn kyselyyn (www.edelphi.fi). Kysely toteutettiin toukokuussa 2011 käyttäjäyrityksille ja niiden henkilöstön edustajille. Aineistossa on mukana yhteensä 40 vastausta. Kyselyn kohteena olivat yritykset, jotka kuuluvat muutosturvainsäädännön piiriin – toisin sanoen yritykset, joissa on käyty kerralla vähintään 10 henkeä koskevia yt-neuvotteluja vuonna 2010. Tärkeimmät vuokratyövoiman käytön syyt liittyvät kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen. Vastaajat arvioivat erittäin tai melko tärkeiksi vuokratyövoiman käytön syiksi organisaatioissaan seuraavat tekijät: 1) ruuhkahuippujen tasaaminen, 2) työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta, 3) sesonkien hoitaminen, sairauslomasijaisuudet, 4) helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti. Teollisuus käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen kuin palveluala. Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle suurempi syy käyttää vuokratyövoimaa kuin palvelualalle. Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana vaikuttaisi olevan vähäisempää vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoden 2010 käyttötasoon. Vuokratyövoiman käytön perusteena yt-neuvottelujen aikana on muun muassa irtisanottujen ennakoitua nopeampi irtaantuminen palveluksesta, vuokratyöntekijä työskentelee muualla kuin yt-neuvottelujen piirissä olevalla toimialalla tai henkilöstöryhmässä. Suurissa organisaatioissa toisen paikkakunnan tilanne voi heijastua yt-neuvotteluna muidenkin paikkakuntien yksiköihin, jolloin vuokratyövoimaa on voitu käyttää muualla kuin varsinaisesti irtisanomisten kohteena olevassa yksikössä. Keskimääräinen prosenttiluku, millä vuokratyövoiman määrää kuvataan sitä käyttäneissä yrityksissä vuonna 2010, on 6,7. Vuokratyöntekijöiden käytöllä on pääsääntöisesti ollut neutraali vaikutus käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin. Entisiä työntekijöitä on käytetty vuokratyöntekijöinä vuonna 2010 11,4 % vastaajaorganisaatioissa, vuonna 2011 luku oli 5,7 %. Vuokratyöntekijöiden ottamista pidetään myös rekrytointikeinona ja siinä tutustuminen henkilöön vuokratyösuhteen aikana auttaa. Keskimäärin annettu luku, millä kuvattiin vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjäyrityksiin, oli 17 %. Kyselyssä tiedusteltiin mahdollisia vuokratyövoiman käyttöön vaikuttavia uusia ilmiöitä, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Esille nousivat muun muassa seuraavat: 1) tulevaisuuden henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat, 2) yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia käytäntöjä, 3) vuokratyövoiman käyttöä käytetään asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä etenkin pilottihankkeiden läpivientiin, 4) kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, mikä lisää vuokratyövoiman kysyntää, ja 5) työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä ja kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla. Lyhyellä tähtämällä vuokratyövoiman käyttöön vaikuttanee eniten talouden suhdanteisiin liittyvät tekijät. Keskipitkällä aikavälillä esimerkiksi väestön ikääntyminen voi lisätä vuokratyövoiman käyttöä muun muassa sairauspoissaolojen lisääntymisen kautta. Vuokratyövoiman tarvetta tasapainottavasti voisi vaikuttaa muun muassa työvoiman- ja koulutuksen alueellinen ja toimialakohtainen ennakointi ja koulutuksen käynnistäminen tulosten perusteella. Muun muassa ELY-keskuksissa käytössä oleva Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus (TKTT) -konsepti soveltuisi tarkoitukseen hyvin. TKTT-konseptia voisi soveltaa esimerkiksi Pohjois- ja Itä-Suomen kehittyvän kaivoskluusterin ajankohtaisiin tarpeisiin.  TEM:n yhdyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto/Päivi Kantanen, puh. 010 604 8938	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> vuokratyö, työsuhde, yt-neuvottelut	
<b>ISSN</b> 1797-3562	<b>ISBN</b> 978-952-227-556-1
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 45	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, finska, finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only	

# Esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja -sarjan niteenä 29/2011 julkaistaan ministeriön rahoittama erikoistutkija Yrjö Myllylän tekemä tutkimus ” Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja”.

Työministeri Anni Sinnemäen toimeksiannosta työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti pienimuotoisen selvityksen vuokratyövoiman käytön syistä. Hankkeen tavoitteena oli selvittää vuokratyövoiman käytön syitä niissä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Vuosien 2009 ja 2010 lokakuun työolobarometrin mukaan vuokratyön käyttö näyttää liittyvän myös tilanteisiin, joissa yritykset joutuvat vähentämään henkilöstöään. Vuokratyön käyttö oli vuonna 2010 selvästi yleisempää työpaikoilla, joissa irtisanottiin tai lomautettiin henkilöstöä. Tämä pätee myös lyhennettyyn työviikkoon ja sellaisiin työpaikkoihin, joilla on käyty yhteistoimintaneuvotteluja. Työolobarometrissä todetaan, että vuoden 2010 aikana vuokratyön käyttö on lisääntynyt työpaikoilla, joilla on ollut lomautuksia ja joilla on käyty yt-neuvotteluja. Irtisanomistilanteessa vuokratyön käyttö on vähentynyt, mutta se on edelleen varsin tavallista.

Työ- ja elinkeinotoimistot keräävät tietoja niistä työnantajista, joiden työvoiman vähentämis- tai lomauttamistilanteissa tulee sovellettavaksi muutosturvaa koskevat menettelyt. Vähintään 10 henkilöä koskevia muutosturvatilanteita seurataan työnantajakohtaisesti. Seurantaa suorittavat työ- ja elinkeinotoimistoissa ns. muutosturva-asiantuntijat, jotka toimittavat tiedot työ- ja elinkeinoministeriöön. Näistä tiedoista ilmenee missä yrityksissä on käyty yt-neuvotteluja, joissa henkilöstövähennysten on arvioitu koskettavan vähintään 10 henkeä.

Selvityksen kohteena ovat ne yritykset, joista on olemassa yllämainitut työ- ja elinkeinoministeriön tiedot vuodelta 2010 (n. 550 kpl). Selvitys vuokratyövoiman käytön syistä tehtiin kyselytutkimuksena yrityksille sekä niiden henkilöstön edustajille.

Suunnittelija Kaisa-Mari Kuusela, neuvotteleva virkamies Outi Viljamaa ja vanhempi hallitussihteeri Päivi Kantanen työ- ja elinkeinoministeriöstä ovat osallistuneet selvitystyötä tukevaan tiedonhankintaan ja työn ohjaukseen.

Helsingissä kesäkuussa 2011

PÄIVI KANTANEN

*Vanhempi hallitussihteeri*

# Sisältö

Esipuhe.....	5
Yhteenveto.....	9
<b>1 Tausta ja tavoite .....</b>	<b>14</b>
<b>2 Aineisto ja menetelmä .....</b>	<b>16</b>
<b>3 Selvityksen tuloksia .....</b>	<b>19</b>
<i>Vuokratyövoiman käyttötilanteet .....</i>	<i>19</i>
3.1 Vuokratyövoiman käytön taustalla vaikuttavia ulkoisia muutostrendejä .....	19
3.2 Vuokratyövoiman käytön syitä .....	21
<i>Vuokratyövoiman määrä, työ- ja toimeksiantosopimusten kesto.....</i>	<i>28</i>
3.3 Vuokratyöntekijöiden osuus.....	28
3.4 Vuokratyöntekijöiden työpanoksen määrä .....	30
3.5 Vuokratyöntekijöiden määrä .....	30
3.6 Vuokratyöntekijöiden työsuhteiden kesto käyttäjäyrityksissä.....	31
3.7 Toimeksiantosopimusten kesto.....	31
<i>Vaiikutukset, vuokratyövoiman työllistyminen käyttäjäyrityksiin .....</i>	<i>32</i>
3.8 Vaiikutukset käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin.....	32
3.9 Entisten työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä.....	34
3.10 Vuokratyöntekijöiden työllistyminen käyttäjäyrityksessä.....	35
<i>Vapaa sana .....</i>	<i>36</i>
3.11 Heikot signaalit, tulevaisuuden mahdollisuudet.....	36
<b>4 Johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia .....</b>	<b>38</b>
Lähteet.....	42

## Taulukkoluetelo

<b>Taulukko 1.</b> Vastausaineisto ELY-keskusalueittain, sekä alueilla irtisanottujen %-osuus ja muutosturvan piirissä olevien henkilöiden määrä vuonna 2010 .....	17
<b>Taulukko 2.</b> Vastausaineiston jakautuminen toimialoittain. ....	18
<b>Taulukko 3.</b> Vuokratyövoiman häytön taustalla vaikuttavalla ulkoisia muutostrendejä.....	20
<b>Taulukko 4.</b> Vuokratyövoiman häytön syyt. ....	23
<b>Taulukko 5.</b> Vuokratyövoiman häytön syytä vapaiden kommenttien perusteella.....	24
<b>Taulukko 6.</b> Vuokratyövoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaamiseen vuonna 2010 ja vuoden 2011 alkupuolella. ...	25
<b>Taulukko 7.</b> Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana.....	26
<b>Taulukko 8.</b> Vuokratyövoimana omat entiset työntekijät.....	28
<b>Taulukko 9.</b> Vuokratyövoiman osuus työvoimasta, henkilötyövuosien määrä, työsuhteiden kesto käyttäjäyrityksissä ja asiakassopimusten kesto.....	29
<b>Taulukko 10.</b> Vuokratyövoiman käyttö käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin.....	33
<b>Taulukko 11.</b> Entisten työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä.....	35
<b>Taulukko 12.</b> Heikkoja signaaleja Vapaa sana -vastausten perusteella. ....	37

# Yhteenveto

Selvitys on toteutettu työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta. Työssä on selvitetty vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyörytymen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi.

**Aineisto ja menetelmä.** *Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja* -selvitys perustuu Internet-ympäristössä tehtyyn kyselyyn. Kysely toteutettiin toukokuussa 2011 käyttäjäyrityksille ja niiden henkilöstön edustajille. Aineistossa on mukana yhteensä 40 vastausta. Kyselyn kohteena olivat yritykset, jotka kuuluvat muutosturvallainsäädännön piiriin, toisin sanoen yritykset, joissa on käyty kerralla yli 10 henkeä koskevia yt-neuvotteluja vuonna 2010. Potentiaalisesti kohdejoukko oli noin 550 yritystä. Sähköpostikutsuja kyselyyn vastaamiseksi lähetettiin kaikkien ELY-keskusten alueille. Vastausprosentti oli yli 10 % laskettuna niistä, jolle kutsu kyselyyn lähetettiin. Kyselyyn vastasi pääasiassa yritykset, jotka ovat käyttäneet vuokratyövoimaa. Vastajat olivat seuraavilta ELY-alueilta: Uusimaa 45 %, Varsinais-Suomi 23 %, Satakunta 5 %, Pirkanmaa 10 %, Pohjois-Savo 13 %, Pohjois-Karjala 0,3 % ja Keski-Suomi 0,3 %. Vastajien oman ilmoituksen mukaan he edustivat toimialoja seuraavasti: 50 % edusti palveluliiketoimintaa, 42,5 % teollisuutta, ja 7,5 % maa- ja metsätaloutta. Tutkijan mukaan joukossa ei kuitenkaan ollut maa- ja metsätalouden yrityksiä, vaan aineiston vastaajista 49 % edusti teollisuutta ja 59 % palvelualaa, mitä jakoa käytettiin analyysin perusteena.

**Vuokratyövoiman käytön taustalla vaikuttavia ulkoisia muutostrendejä.** Ulkoiset muutostrendit, jotka vaikuttavat vuokratyövoiman käyttöön lähivuosina tai pidemmällä aikavälillä, ovat vastaajien vapaasti annettujen vastausten perusteella (mainintojen määrä kriteerinä) tärkeysjärjestyksessä seuraavat: 1) kysynnän vaihtelut, 2) osajien rekrytointi, 3) väestön ja työvoiman ikääntyminen, 4) 8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen, 5) lainsäädännölliset muutokset, ydinosaamiseen keskittyminen ja toimintojen verkottuminen, 6) kilpailun kiristyminen, ja arvojen muutos (esimerkiksi sitoutuminen työhön). Täsmällisemmän vastaajien käsitystä heijastavan kuvan saamiseksi trendejä pitäisi analysoida strukturoidummilla kysymyksillä.

**Vuokratyövoiman käytön syitä käyttäjäyrityksissä.** Tärkeimmät vuokratyövoiman käytön syyt liittyvät kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen. Vastajat arvioivat "erittäin" tai "melko tärkeiksi" vuokratyövoiman käytön syiksi organisaatiois- saan: 1) ruuhkahuippujen tasaaminen, 2) työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta, 3) sesonkien hoitaminen, sairaslomasijaisuudet, 4) helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti. "Jonkin verran tärkeinä" syinä mainittiin muun muassa seuraavat: voidaan välttää virherekrytointeja, vuosilomasijaisuudet, muut sijaisuudet, välttään yt-neuvotteluja ja niiden saamalta julkisuudelta, perhevapaa sijaisuudet, sopivan

*työntekijän puute, säästöt - ei tarvitse maksaa kaikkia etuuksia.* Teollisuus käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen kuin palveluala. Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle suurempi syy käyttää vuokratyövoimaa kuin palvelualalle.

**Vuokratyövoima ja ruuhkahuiput.** Edellä esitetyn perusteella kysynnän vaihtelut ovat pääsyy vuokratyövoiman käyttöön kohdeyrityksissä. Erikseen vielä kysyttiin, onko vuokratyövoimaa käytetty nimenomaisesti ruuhkahuippujen tasaamiseen ja miten paljon vuonna 2011 alkupuolella verrattuna edelliseen vuoteen 2010. Vuokratyövoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaamiseen ei ole kasvanut vastaajien mielestä vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoteen 2010 vaan pikemminkin päinvastoin. Vuonna 2010 38,5 % vastanneista ilmoitti käyttäneensä vuokratyövoimaa ruuhkahuippujen tasaamiseen, vuonna 2011 35,9 %. Palvelualalla työvoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaajana on säilynyt ennallaan, mutta teollisuudessa vähentynyt vuodesta 2010 vuoteen 2011. Vuokratyövoiman käytön puolesta ruuhkahuipuissa argumentoitiin muun muassa seuraavasti: *"Lama aiheutti volyymin laskun ja omien työntekijöiden vähentämisen", "Vuokratyövoiman käytön kautta resurssitarpeet täyttyvät nopeammin kuin rekrytoinnilla", "Nopea tarve yt-neuvottelukierrosten aikakaudella", "Sairaslomien vuoksi on käytetty", "Työvoimatarpeen piikkien tasaamiseen on käytetty".* Jos vuokratyövoimaa ei oltu käytetty ruuhkahuipuissa, perusteltiin vastusta seuraavasti: *"Taantuman vuoksi vuokratyövoiman käyttöön ei ole ollut tarvetta", "Taludellinen tilanne ei ole vielä elpynyt vuoden 2007-2008 tasolle", "Työllisyystilanne ei ole antanut aihetta", "Ei voida käyttää luottamusmiesten vastustusten vuoksi".*

**Vuokratyövoima käyttö yt-neuvottelujen aikana.** Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana vaikuttaisi olevan vähäisempää vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoden 2010 käyttöön. Vuokratyövoiman käytön perusteena yt-neuvottelujen aikana on muun muassa irtisanottujen ennakoitua nopeampi irtaantuminen palveluksesta, vuokratyöntekijä työskentelee muualla kuin yt-neuvottelujen piirissä olevalla toimialalla tai henkilöstöryhmässä. Suurissa organisaatioissa toisen paikkakunnan tilanne voi heijastua yt-neuvotteluina muidenkin paikkakuntien yksiköihin, jolloin vuokratyövoimaa on voitu käyttää muualla kuin varsinaisesti irtisanomisten kohteena olevassa yksikössä. Myös pitkälliset sairastapaukset voivat olla syynä vuokratyövoiman käyttöön yt-neuvottelujen aikana.

**Omien työntekijöiden korvaaminen vuokratyöntekijöillä.** Tässä on kyse tilanteista, joissa yritys käyttää tai siirtyy käyttämään tietyissä tehtävissä tai töissä omien työntekijöiden sijasta vuokratyöntekijöitä. Omia työntekijöitä on korvattu vuokratyöntekijöillä vain vähän. Perusteluina omien työntekijöiden korvaamiseen vuokratyöntekijöillä mainittiin muun muassa tehtävän merkittävä työmäärän vähentymisen, tai että ei ole onnistuttu rekrytoimaan sopivaa työntekijää tehtävään.

**Vuokratyöntekijöiden määrä.** Keskimääräinen prosenttiosuus kokonaistyövoimasta, millä vuokratyövoiman määrää kuvataan sitä käyttäneissä yrityksissä vuonna 2010 on 6,7 %. (Luku ei välttämättä kuvaa käyttäjäyritysten vuokratyövoiman osuutta tarkasti, jos se suhteutetaan kaikkiin vastaajayritysten yhteenlaskettuun



työntekijämäärään.) Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan vuokratyövoiman osuus keskimäärin työvoimasta on noin 1 %. Keskimääräinen luku, jolla vuokratyövoiman henkilötyövuosimäärää vuonna 2010 kuvataan sitä käyttäneissä yrityksissä, on 7,5 vuotta. Teollisuudessa henkilötyövuosimäärä on pienempi kuin palvelualalla. Selvityksessä ei erikseen tiedusteltu, mikä on ulkomailta rekrytoitun vuokratyövoiman osuus käyttäjäyrityksissä. Keskimääräinen luku, jolla vuokratyövoimaa käyttäneet yritykset kuvasivat vuokratyöntekijöiden lukumäärää vuonna 2010 oli 17 eri henkilöä / yritys. Teollisuus- ja palveluyritysten työsuhteiden kestossa ei ole olennaisia eroja kyselyn mukaan. Edellä mainituissa kommentteissa tuotiin esille, että vastaukset ovat arvioita, ja että vuokratyövoima koostuu jossakin tapauksessa kokonaan opiskelijoista. Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat vuokratyöntekijöiden työsuhteiden pituutta asiakasyrityksissä, oli 122 päivää. Luku vaikuttaa suurelta, jos sitä vertaa työ- ja elinkeinoministeriön selvitykseen keskimääräisestä vuokratyöntekijän työsuhteesta käyttäjäyritykseen vuonna 2009, jolloin luku oli 23 vuorokautta. Teollisuus- ja palveluyritysten työsuhteiden kestossa ei ole olennaisia eroja kyselyn mukaan. Kyselyn kohdejoukkona oli muutosturvan piiriin kuuluvat yritykset, käytännössä keskimääräistä isommat yritykset. Lisäksi teollisuusyritysten osuus painottui vastaajajoukossa. Vuokratyövoimaa käytetään paljon esimerkiksi ravintolapalvelualalla, missä keskimääräinen työsuhteen kesto on lyhyt. Tämä voi selittää osaltaan suurta lukua. Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat toimeksiantosopimusten (asiakassopimusten) kestoja asiakasyrityksen ja vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen välillä, oli 179 päivää, mikä on pidempi kuin vuokratyöntekijän keskimääräinen työsuhde käyttäjäyritykseen (122). Teollisuusyritysten toimeksiantosopimukset olivat hiukan lyhyempiä ja palvelualalla puolestaan pidempiä kuin keskimäärin. Asiakassopimukset voivat olla tapauskohtaisia, käytössä on myös puitesopimuksia, lyhytaikaisia sopimuksia, ja toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia.

**Vaikutukset käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin.** Vuokratyöntekijöiden käytöllä on pääsääntöisesti ollut neutraali vaikutus käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin annettujen vastausten mainintojen määrän perusteella. Myös positiivisia vaikutuksia on ollut. Negatiivinen vaikutus on ollut muutamissa tapauksissa. Joissakin tapauksissa vaikutus on ollut aluksi negatiivinen, mutta myöhemmin positiivinen. Vuokratyövoiman käytön perusteleva on johtanut neutraaleihin vaikutuksiin, positiivisena vuokratyövoima on koettu muun muassa silloin, kun se on helpottanut omaa työtaakkaa. Negatiivisten kokemusten taustalla on muun muassa huono suhdannetilanne ja siitä johtuva yrityksen tilanne, jolloin vuokratyöntekijän ottaminen on muun muassa koettu vakituisen työpaikkaa uhkaavana tekijänä. Tietyissä suurissa yrityksissä vuokratyövoiman käyttö on arkipäiväistä ja muodostunut osaksi toimintakulttuuria.

**Entisten työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä.** Entisiä työntekijöitä on käytetty vuokratyöntekijöinä vuonna 2010 11,4 % vastaajaorganisaatioissa, vuonna 2011 luku oli 5,7 %. Teollisuusyrityksissä omien työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä ei ole juuri vähentynyt vuonna 2011 verrattuna vuoteen 2010, sen sijaan

palvelualan yrityksissä omien käyttö on pudonnut nollaan kyselyyn vastanneissa yrityksissä. Entisiä työntekijöitä on käytetty vuokratyöntekijöinä muun muassa tapauksessa, kun entinen työntekijä on lähtenyt opiskelemaan ja palannut vuokratyöntekijänä töihin. Toisessa mainitussa esimerkissä entinen työntekijä on perustanut vuokratyövoimayrityksen tarjoten palveluita yrityksen kautta. Ensin mainitun voitaneen olettaa olevan jälkimmäistä tyypillisempi tapaus.

**Vuokratyöntekijöiden työllistymisen käyttäjäyrityksessä.** Osa vuokratyöntekijöistä työllistyy käyttäjäyritykseen vuokratyösuhteen jälkeen. Keskimäärin annettu luku, millä kuvattiin vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjäyrityksiin oli 17 %. Vuokratyöntekijöiden ottamista pidetään myös rekrytointikeinona ja siinä tutustuminen henkilöön vuokratyösuhteen aikana auttaa. Palvelualan yrityksiin työllistettiin lähes kaksi kertaa useammin kuin teollisuusalan yrityksiin

**Heikot signaalit, tulevaisuuden mahdollisuudet.** Tulevaisuuden henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat (HS/heikko signaali 1). Yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia käytäntöjä (HS 2). Vuokratyövoiman käyttöä käytetään asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä etenkin pilottihankkeiden läpivientiin (innovaatioiden tuottamiseen) (HS 3). Kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, mikä lisää vuokratyövoiman kysyntää (HS 4). Työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä ja kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla (HS 5).

**Johtopäätöksiä ja toimenpide-ehtotuksia.** Tärkein syyryhmä vuokratyövoiman käyttöön yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja, on kysynnän vaihtelusta johtuvat syyt. Vuokratyövoiman käyttöaste heijastelee siten osin yhteiskunnan yleistä talouden suhdanteen tilaa ja toimii osin jopa suhdannebarometrina. Vastaajajoukossa painottui teollisuusyritykset, mikä voi heijastella osaltaan yhteiskunnan ja sen teollisuuden rakennemuutosta ja kilpailukyvyn hakemista joustavuutta tuottavasta vuokratyövoimasta.

Lyhyellä tähtäimellä vuokratyövoiman käyttöä ennakoitaessa eniten alaan vaikuttanee talouden suhdanteisiin liittyvät tekijät. Keskipitkällä aikavälillä vuokratyövoiman käyttöön vaikuttaa monet tekijät, jotka olisi syytä tunnistaa tarkemmin. Esimerkiksi väestön ikääntyminen lisää vuokratyövoiman käyttöä muun muassa sairaspöissaolojen lisääntymisen kautta. Vuokratyövoiman tarvetta vähentävästi voisi vaikuttaa muun muassa työvoiman- ja koulutuksen alueellinen ja toimialakohtainen ennakointi ja koulutusohjelmien käynnistäminen tulosten perusteella – kuten Pohjois-Karjalassa ns. KaivosRekry-hanke ilmoittaa tekevänsä nettisivujen perusteella ja hyödyntävän tarkoituksessa ELY-keskuksissa käytössä olevaa Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus (TKTT) -konseptia. Yhtenä heikkona signaalina henkilöstöpalveluyritysten liiton edustajan haastattelun perusteella voisikin mainita juuri kaivosklusterin tarpeet. Selvitykseen liittyvän haastattelun perusteella ainakin yhdelle Pohjois-Suomen kaivokselle ollaan hankkimassa ulkomaista vuokratyövoimaa.

Selvityksen aineisto antaisi pohjan tähän selvitykseen verrattuna enemmän tulevaisuuden näkymiä painottavan jatko-osan/toisen kyselykierroksen tekemiseen,

missä yhtenä perusasiantuntijaryhmänä toimisi kyselyn kohteena olleet muutosturvan piiriin kuuluneet yritykset ja muut organisaatiot. Asiantuntijoiksi tarvitaan myös muita toimijoita, jotta edellä mainitun kaivosklusterin tyypiset uudet tarpeet voidaan myös tunnistaa.

# 1 Tausta ja tavoite

- Selvitys perustuu työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiantoon
- Työssä on pyritty selvittämään vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja
- ”Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyövoiman kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi.”

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi 2.3.2011 päivätyllä tarjouspyynnöllä kohdennetusti seitsemältä tutkimuslaitokselta tarjousta selvityksen tekemisestä vuokratyövoiman käytön syistä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja.

Työ- ja elinkeinotoimistot keräävät tietoja niistä työnantajista, joiden työvoiman vähentämis- tai lomauttamistilanteissa tulee sovellettavaksi muutosturvaa koskevat menettelyt. Vähintään 10 henkilöä koskevia muutosturvatilanteita seurataan työnantajakohtaisesti. Seuranta suorittavat työ- ja elinkeinotoimistoissa niin sanottu muutosturva-asiantuntijat, jotka toimittavat tiedot työ- ja elinkeinoministeriöön. Näistä tiedoista ilmenee missä yrityksissä on käyty yt-neuvotteluja, joissa henkilöstövähennysten on arvioitu koskettavan vähintään 10 henkeä.

Hankkeen tavoitteena on ollut selvittää vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Selvityksen kohteena ovat olleet edellä mainitut yritykset, joista on olemassa yllämainitut työ- ja elinkeinoministeriön tiedot vuodelta 2010 (noin 550 kpl).

Tarjouspyynnön mukaan selvitys tuli tehdä kyselytutkimuksena yrityksille sekä niiden henkilöstön edustajille ja siinä tuli selvittää:

- 1 Onko yrityksessä käytetty vuokratyöntekijöitä yt-neuvottelujen alettua?
- 2 Miksi vuokratyöntekijöitä on käytetty?
- 3 Onko vuokratyöntekijöillä korvattu omia työntekijöitä, vai käytetty normaaliin toimintaan kuulumattomiin tehtäviin?
- 4 Onko vuokratyöntekijöitä käytetty ruuhkahuippujen tasaamiseen?
- 5 Kuinka paljon vuokratyöntekijöitä on käytetty?
- 6 Kuinka pitkiä vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat olleet?
- 7 Kuinka pitkiä vuokratyötä koskevat toimeksiantosopimukset työvoiman vuorauksyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä ovat olleet?
- 8 Minkälaisia vaikutuksia vuokratyövoiman käytöllä on ollut henkilöstösuhteisiin ja työpaikan ilmapiiriin?
- 9 Onko vuokratyöntekijöinä ollut entisiä työntekijöitä?
- 10 Kuinka moni vuokratyöntekijä on työllistynyt vuokratyösuhteen jälkeen käyttäjäyrityksessä?

Edellä mainitut kysymykset jäsennettiin kyselyssä ja raportoinnissa seuraavien päätemojen alle: *Vuokratyövoiman käyttötilanteet (1, 2, 3 ja 4)*, *Vuokratyövoiman määrä, työ- ja toimeksiantosopimusten kesto (5, 6 ja 7)*, *Vaikutukset, vuokratyövoiman työllistyminen käyttäjäyrityksiin (8, 9 ja 10)*. Lisäksi alkuvaiheen keskustelujen perusteella tilaajan edustajan kanssa päätettiin luoda edellytyksiä tulevaisuutta luotavan haastattelukierroksen toteuttamiselle kysymällä alustavasti vuokratyövoiman käyttöön vaikuttavia ulkoisia muutostrendejä (kohdassa Vuokratyövoiman käyttötilanteet) ja uusia orastavia ilmiöitä, heikkoja signaaleja neljännessä kyselyn pääkohdassa *Vapaassa sanassa*.

Vuokratyö tarkoittaa Vuokratyöoppaan (TEM 2011) mukaan seuraavaa: ”Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokratyö yritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyöstä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.” Jos yrityksen henkilöstö jaetaan ydinhenkilöstöön ja liitännäishenkilöstöön, vuokratyöntekijät kuuluvat liitännäishenkilöstöön alihankkijoiden ja free lancereiden, osa-aikatyöntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden tavoin Viitala & Mäkipelolan mukaan (2005) (Kuva 1).

**Kuva 1.** Vuokratyövoiman asemointi organisaation ydinhenkilöstön ja liitännäishenkilöstön kentässä.



Lähde: Viitala & Mäkipelola 2005:14

Tämän työn toteutuksesta on vastannut yhteiskuntatieteiden tohtori Yrjö Myllylä Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta. Hankkeen hallinnosta on vastannut yksikön Future Focus -kehittämispalveluiden projektipäällikkö Riikka Saarimaa. Internet-kysely-ympäristön käyttöönotossa konsultoi johtaja Hannu Linturi Metodix Oy:stä.

## 2 Aineisto ja menetelmä

- Selvitys perustuu Internet-ympäristössä tehtyyn kyselyyn
- Kysely toteutettiin toukokuussa 2011
- Aineistona on 40 vastausta, yrityksen edustajien ja henkilöstön edustajien vastauksia ei ole eroteltu, vastaukset heijastelevat enemmän yritysten edustajien näkemyksiä kuin henkilöstön edustajien näkemyksiä
- Kohteena oli yritykset, jotka kuuluvat muutosturvalainsäädännön piiriin, toisin sanoen yritykset, joissa on käyty kerralla yli 10 henkeä koskevia yt-neuvotteluja vuonna 2010, potentiaalisesti kohdejoukko oli noin 550 yritystä
- Yritysten nimet ja yhdyshenkilöiden sähköpostiyhteystiedot hankittiin TE-toimistojen muutosturva-asiantuntijoiden kautta
- Yhteensä toimivia sähköpostiosoitteita kyselyä varten saatiin vajaat 400 kpl, sähköpostikutsuja kyselyyn vastaamiseksi lähetettiin kaikkien ELY-keskusten alueille, vastaajaprosentti oli yli 10 %
- Kaikki kyselyn kohdeyrityksistä eivät käytä vuokratyövoimaa tällä hetkellä, vuokratyövoimaa käyttäneiden tarkkaa osuutta vastanneista ei selvitetty
- Vastajaat olivat ELY-keskusalueilta seuraavasti: Uusimaa 45 %, Varsinais-Suomi 23 %, Satakunta 5 %, Pirkanmaa 10 %, Pohjois-Savo 13 %, Pohjois-Karjala 0,3 % ja Keski-Suomi 0,3 %. Alueittain Uusimaa ja Varsinais-Suomi olivat yliedustettuina vuoden 2010 irtisanottujen määrään nähden ja Kaakkois-Suomi ja Häme aliedustettuina. Eroja voi selittää muun muassa vuokratyövoiman tarjonta ja käyttöaste näillä alueilla.
- Toimialoitain tarkasteltuna vastaajien oman ilmoituksen perusteella 42,5 % edusti teollisuutta, 50 % erilaisia palvelualoja, ja 7,5 % maa- ja metsätaloutta. Tutkijan havaintojen mukaan 41 % edusti teollisuutta ja 59 % palvelualaa, mitä käytettiin varsinaisena perusteena vastaajia ryhmiteltäessä analyysiä varten.

Selvitys perustuu Internet-ympäristössä ([www.edelphi.fi](http://www.edelphi.fi)) tehtyyn kyselyyn, joka toteutettiin toukokuussa 2011. Aineistoon saatiin yhteensä 40 vastausta. Kyselyn kohteena olivat yritykset, jotka kuuluivat muutosturvalainsäädännön piiriin, toisin sanoen yritykset, joissa on käyty kerralla yli 10 henkeä koskevia yt-neuvotteluja vuonna 2010. Potentiaalisesti kohdejoukko oli noin 550 yritystä. Yritysten nimet ja yhdyshenkilöiden sähköpostiyhteystiedot hankittiin TE-toimistojen muutosturva-asiantuntijoiden kautta, kaikkien yritysten osalta toimivaa sähköpostiosoitetta ei saatu. Joissakin tapauksissa sama henkilö edusti useampaa yritystä, ja osa yrityksistä oli menneet konkurssiin. Toimeksiannon mukainen yritysten ja henkilöstön edustajien erottelu ei onnistunut sähköpostiosoitteita hankittaessa muun muassa aikataulusyistä. Yhteensä toimivia sähköpostiosoitteita kyselyä varten saatiin vajaat 400 (350–375). Sähköpostikutsuja kyselyyn vastaamiseksi lähetettiin kaikkien

ELY-keskusten alueille. Vastaajaprosentti oli yli 10 %. Koska kaikki kohdeyrityksistä eivät ole käyttäneet vuokratyövoimaa, vastausprosentti oli siten tosiasiallisesti selvästi suurempi kuin 10 %. Kuinka moni kohdeyrityksistä on käyttänyt tai käyttää vuokratyövoimaa, ei selvitetty tarkasti. Erään kysymyksen mainintojen määrän perusteella vuokratyövoimaa käyttämättömien osuuden voidaan olettaa olevan 15 % vastanneista (yhteensä 5 mainintaa, että eivät käytä vuokratyövoimaa). Vastaajien joukko koostuu pääasiassa yrityksistä, jotka ovat käyttäneet tai käyttävät vuokratyövoimaa. Vuokratyövoimaa käyttämättömät vastaajat eivät ole todennäköisesti vastanneet kysymyksiin, joissa vuokratyövoiman käyttöä selvitetään tarkemmin kysymyskohtaisen vastaajamäärän jäädessä näissä noin 35:een.

Vastaajat olivat ELY-alueilta seuraavasti (Taulukko 1): Uusimaa 45 %, Varsinais-Suomi 23 %, Satakunta 5 %, Pirkanmaa 10 %, Pohjois-Savo 13 %, Pohjois-Karjala 0,3 % ja Keski-Suomi 0,3 %. Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta vastauksia saatiin selvästi enemmän kuin näiden alueiden yt-neuvotteluissa irtisanottujen osuus oli. Toisaalta Kaakkois-Suomesta ei saatu lainkaan vastauksia, vaikka alueen irtisanottujen osuus oli kohtalaisen suuri koko Suomen osuudesta. Hämeestä ei saatu vastauksia, vaikka Hämeen irtisanottujen osuus on myös suurehko koko Suomen osuudesta. Vuokratyövoiman käyttö vaihtelee alueittain myös tarjonnasta johtuen. Tarjonta vaikuttaa osaltaan vastausjakaumiin, ja tarjonta mainittiin myös vuokratyövoiman käytön yhtenä syynä. Esimerkiksi Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa on todennäköisesti totuttu vuokratyövoiman käyttöön enemmän kuin Kaakkois-Suomessa muun muassa tarjonnasta johtuen, mikä voisi selittää vastausten alueellista jakautumaa osaltaan.

**Taulukko 1.** Vastausaineisto ELY-keskusalueittain sekä alueilla irtisanottujen %-osuus ja muutosturvan piirissä olevien henkilöiden määrä vuonna 2010.

ELY-keskusalue	Vastauksia	Vastanneista %	Irtisanottujen osuus koko maan irtisanottuista 2010, %	Muutosturvan piirissä olevien henkilöiden lukumäärä 2010
Uusimaa	18	45	27	2 926
Varsinais-Suomi	9	23	10	1 029
Satakunta	2	5	5	513
Häme	0	0	12	1 267
Pirkanmaa	4	10	9	849
Kaakkois-Suomi	0	0	9	1 037
Etelä-Savo	0	0	3	331
Pohjois-Savo	5	13	9	970
Pohjois-Karjala	1	0,3	2	243
Keski-Suomi	1	0,3	5	436
Etelä-Pohjanmaa	0	0	2	245
Pohjanmaa	0	0	3	342
Pohjois-Pohjanmaa	0	0	4	403
Kainuu	0	0	1	152
Lappi	0	0	1	60
<b>Yhteensä</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>10 803</b>

Toimialoittain<sup>1</sup> tarkasteltuna (Taulukko 2) 42,5 % edusti teollisuutta, 7,5 % maa- ja metsätaloutta ja loput 50 % erilaista palveluliiketoimintaa seuraavasti: sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta 5 %, informaatio- ja viestintä 5 %, ammatillista, tieteellistä ja teknistä toimintaa 5 %, hallinto- ja tukipalvelutoimintaa 5 %, tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus 2,5 %, rahoitus- ja vakuutustoiminta 2,5 %, kiinteistöalan toiminta 2,5 %, julkista hallintoa ja maanpuolustusta; pakollista sosiaalivakuutusta 2,5 %, terveys- ja sosiaalipalveluita 2,5 %, muuta palvelutoimintaa 2,5 %, toimiala tuntematon 2,5 %.

**Taulukko 2.** Vastausaineiston jakautuminen toimialoittain (vastaajien oman ilmoituksen mukaan).

Toimiala (TOL 2008 mukaan)	Vastaajia %	Vastaajien lkm (N)
A Maatalous, metsätalous ja kalatalous	7,5	3
B Kaivostoiminta ja louhinta	-	-
C Teollisuus	42,5	17
D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	5	2
E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	-	-
F Rakentaminen	-	-
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	2,5	1
H Kuljetus- ja varastointi	12,5	5
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	-	-
J Informaatio- ja viestintä	5	2
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	2,5	1
L Kiinteistöalan toiminta	2,5	1
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	5	2
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	5	2
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	2,5	1
P Koulutus	-	-
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	2,5	1
R Taiteet, viihde ja virkistys	-	-
S Muu palvelutoiminta	2,5	1
T Kotitalouksien toiminta työnantajina	-	-
U Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta	-	-
X Toimiala tuntematon	2,5	1
Yhteensä	100	40

1 Toimialajakauma tässä perustui vastaajien omaan ilmoitukseen ja se poikkeaa jonkin verran tutkijan tekemästä yritysten sijoittamisesta toimialoihin analyysiä varten. Esimerkiksi tutkijan havaintojen mukaan joukossa ei ollut alkutuotannon alan yrityksiä, vaan siihen ryhmään itsensä ilmoittaneet kuuluivat todennäköisesti teollisuuteen, johon ne sijoitettiin toimialakohtaisessa analyysissä. Esimerkiksi kalanjalostusalan yrityksen edustaja on saattanut mieltää itsensä alkutuotantoon kuuluvaksi, mutta analyysissä se on sijoitettu teollisuuteen. Analyysissä teollisuuden edustajien luettiin 41 % vastaajista ja palveluun 59 % vastaajista. Tutkijan tekemä luokittelu pohjasi työ- ja elinkeinoministeriöltä saatuihin lähtötietoihin vastaajayritysten toimialasta. Niiltä osin kuin tietoa ei ollut, tehtiin yrityksen kotisivujen perusteella johtopäätös palvelu tai teollisuus-luokkaan sijoittamisesta.



# 3 Selvityksen tuloksia

## *Vuokratyövoiman käyttötilanteet*

### 3.1 Vuokratyövoiman käytön taustalla vaikuttavia ulkoisia muutostrendejä

- Ulkoiset muutostrendit, jotka vaikuttavat vuokratyövoiman käyttöön pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna ovat kyselyn mukaan seuraavat,
  - tärkein on *kysynnän vaihteluiden kasvu*,
  - toiseksi *osaajien rekrytoinnin haasteiden kasvu*,
  - kolmanneksi *väestön ja työvoiman ikääntyminen, 8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen*,
  - neljänneksi *lainsäädännölliset muutokset, ydinosaamiseen keskittyminen ja toimintojen verkottuminen*,
  - viidenneksi *kilpailun kiristyminen, ja arvojen muutos*.
- Edellä mainitut tulokset perustuvat vapaasti vastattavaan kysymykseen. Täsmällisemmän vastaajien käsitystä heijastavan kuvan saamiseksi trendejä pitäisi analysoida strukturoidummilla kysymyksillä (esimerkiksi myöhemmin toteuttavalla tulevaisuutta luotaavan selvityksen jatko-osassa).

Vuokratyövoiman käyttöön vaikuttaa toimintaympäristön muutostrendejä, ulkoisia muutostrendejä. Näitä voidaan kutsua myös po. ilmiöön vaikuttaviksi megatrendeiksi tai täsmällisemmin niin sanotuiksi vahvoiksi ennakoiviksi trendeiksi (ks. mm. Myllylä 2007: 56–60). Tässä selvityksessä käytetään termiä *ulkoinen muutos-trendi*, jota vastaajat ovat tulkinneet joustavasti. Avoimen kysymyksen vastausten mainintojen määrän perusteella (Taulukko 3) pidemmällä aikavälillä vuokratyövoiman käyttöön vaikuttaa etenkin *kysynnän vaihteluiden kasvu*, toiseksi *osaajien rekrytoinnin haasteiden kasvu*, kolmanneksi *väestön ja työvoiman ikääntyminen, 8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen*, neljänneksi *lainsäädännölliset muutokset, ydinosaamiseen keskittyminen ja toimintojen verkottuminen*, viidenneksi *kilpailun kiristyminen, ja arvojen muutos* (laskettu mainintojen määristä). Täsmällisemmän vastaajien käsitystä heijastavan kuvan saamiseksi trendejä pitäisi analysoida strukturoidummilla kysymyksillä (esimerkiksi myöhemmin toteuttavalla tulevaisuutta luotaavalla selvityksellä). Trendien järjestys voi muuttua tarkemmassa analyysissä joiltakin osin, jos trendit asetetaan vielä uudelleen koko vastaajaryhmän arvioitavaksi.

**Taulukko 3.** Vuokratyövoiman käytön taustalla vaikuttavalla ulkoisia muutostrendejä.

Vuokratyövoiman käytön taustalla vaikuttavia ulkoisia muutostrendejä, vapaasti annetut kommentit	Mainintojen määrä
Kysynnän vaihteluiden kasvu	9
Osaajien rekrytoinnin haasteiden kasvu	6
Väestön ja työvoiman ikääntyminen	4
8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen	4
Lainsäädännön muutokset	3
Ydinosaamiseen keskittyminen ja toimintojen verkottuminen	3
Kilpailun kiristyminen yritysten välillä, Suomen talous ja taloudellinen tilanne	3
Arvojen muutos (muun muassa ympäristötietoisuuden kasvu)	2
Työnantajavelvoitteiden ulkoistaminen	1
Yhteensä	35

Mainitut muutostrendit vaikuttavat vuokratyövoiman käyttöön. On oletettavaa, että trendit jatkuvat nykyiseen suuntaansa, ja vaikuttavat vuokratyövoiman kysyntään tulevina vuosina. *Kysynnän vaihteluiden* kasvu yritystasolla ylipäättään lisää vuokratyövoiman käyttöä. *Osaajien rekrytointi* tulee haasteeksi monilla aloilla ja vuokratyövoiman käyttö toimii yhtenä toimivana rekrytointikanavana. *Väestön ja työvoiman ikääntyminen* vaikuttaa vuokratyövoiman käyttöön. Tunnettaanko väestön ja työvoiman ikääntymisen ja vuokratyövoiman käyttöä vielä riittävästi? Vaikutus voi tulla muun muassa sairaspöissaoljen lisääntymisen kautta - sairaspöissaolot on yksi vuokratyövoiman käytön syy tämän kyselyn mukaan. *8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen* on myös vahva ulkoinen muutostrendi ja vaikuttaa vuokratyövoiman käyttöön. Toisaalta *lainsäädännön muutoksilla* voidaan vaikuttaa vuokratyövoiman käyttöön sekä sitä lisäävästi että vähentävästi. Kansainvälisessä vertailussa Suomi käyttää vuokratyövoimaa suhteellisen vähän, joten on ennakoitavissa tämän perusteella, että lainsäädäntö mieluummin tulisi tarjoamaan lisäjoustavuutta vuokratyövoiman käytölle jatkossa. Henkilöstöpalvelualan yritysten liiton arvion mukaan vuokratyövoimaa käytetään Suomessa noin 1 % työvoimasta, kun niin sanotuissa vanhoissa EU-maissa sen osuus on 2,5 %, joissakin jopa 5 %. Yhteensä ala työllisti henkilötyövuosiksi muutettuna 22 000 henkilöä vuonna 2009, ja 25 000 henkeä vuonna 2010 (HPL 2011b) (HPL:n sivuille on päivitetty uusimmat tiedot).

Muutostrendejä synnyttäviä Driving Force -tekijöitä, liikkeelle panevia voimia, olisi myös perusteltua pyrkiä tunnistamaan ja analysoimaan, jotta tulevaisuuteen osattaisiin varautua ajoissa. Muutokset trendejä liikkeelle panevissa voimissa ennakoivat vuokratyövoiman käytön muutoksia. Vaikutussuhteet olisi syytä tuntea. Esimerkiksi voidaan väittää, että jopa suurvaltasuhteet (vaikuttamalla yleiseen talouskasvuun ja suhdanteisiin), tai yhteiskunnan koulutuspolitiikka (esimerkiksi aktiivinen osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointi ja koulutuksen suuntaaminen),

vaikuttavat trendeihin (esimerkiksi vähentää yritysten rekrytoinnin haasteita, minkä kasvu nousi yhtenä vuokratyövoiman käyttöön vaikuttavana trendinä esille).

## 3.2 Vuokratyövoiman käytön syitä

- Tärkein vuokratyövoiman käytön syy tällä hetkellä liittyy kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen
- Vastajaat arvioivat ”erittäin” tai ”melko tärkeiksi” vuokratyövoiman käytön syiksi organisaatioissaan seuraavat:
  - *ruuhkahuippujen tasaaminen,*
  - *työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta,*
  - *sesonkien hoitaminen,*
  - *sairaslomasijaisuudet,*
  - *helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti.*”Jonkin verran tärkeinä” syinä mainittiin muun muassa seuraavat:
  - *voidaan välttää virherekrytointeja,*
  - *vuosilomasijaisuudet,*
  - *muut sijaisuudet,*
  - *vältytään yt-neuvotteluilta ja niiden saamalta julkisuudelta,*
  - *perhevapaa sijaisuudet,*
  - *sopivan työntekijän puute,*
  - *säästöt - ei tarvitse maksaa kaikkia etuuksia.*
- Teollisuuden ja palvelualan yrityksillä on eroja vuokratyövoiman käytön syissä, vähiten em. ”melko tärkeissä” tai ”erittäin tärkeissä” syissä ja eniten ”jonkin verran” tai ”vähän tärkeissä” syissä. Esimerkiksi palvelualalla ”työvoiman käyttö juuri silloin, kun on tarvetta” ja teollisuudelle ”sesonkien hoitaminen” ovat keskimääräistä selvästi tärkeämpiä syitä. Teollisuus käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen kuin palveluala. Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle suurempi syy käyttää vuokratyövoimaa kuin palvelualalle. Keskimäärin lakisääteiset syyt ovat ”jonkin verran tärkeitä” syitä vuokratyövoiman käyttöön.

Tärkein vuokratyövoiman käytön syy tällä hetkellä liittyy kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen. Vastajaat arvioivat ”erittäin” tai ”melko tärkeiksi” vuokratyövoiman käytön syiksi organisaatioissaan seuraavat (asteikko 1-5) (Taulukko 4) seuraavat: *ruuhkahuippujen tasaaminen* (4,5), *työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta* (4,5), *sesonkien hoitaminen* (3,9), *sairaslomasijaisuudet* (3,9), ja *helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti* (3,6).

”Jonkin verran tärkeinä” syinä tulivat esille seuraavat: *voidaan välttää virherekrytointeja* (3,4), *vuosilomasijaisuudet* (3,2), *muut sijaisuudet* (3,2), *vältytään yt-neuvotteluilta ja niiden saamalta julkisuudelta* (3,2), *perhevapaa sijaisuudet* (3,1), *sopivan työntekijän puute* (3,1), *säästöt - ei tarvitse maksaa kaikkia etuuksia* (2,6).

**Teollisuus- vs. palvelualan erot.** Suurimmat erot vuokratyövoiman käytön syistä teollisuus- ja palvelualan välillä ovat seuraavissa keskiarvoltaan ”melko” tai ”erittäin tärkeissä” syissä: työvoima saadaan nopeasti sisään ja ulos (ero 0,4), ja sesonkien hoitaminen (ero 0,4). Työvoiman nopea saanti sisään ja ulos on palveluyrityksille teollisuusyrityksiä tärkeämpää. Sesonkien hoitaminen vuokratyövoimalla puolestaan koetaan teollisuusyrityksissä palveluyrityksiä tärkeämpänä.

”Jonkin verran tärkeissä” syissä suurimmat erot ovat seuraavissa: voidaan välttää virherekrytointeja (ero 0,4), perhevapaasijaisuudet (ero 0,5), opintovapaasijaisuudet (0,8), sopivan työntekijän puute (0,6), erityisasiantuntemuksen hankinta (1,1), uusien toimintatapojen hankinta (0,7), uusien ideoiden hankinta ja innovaatioiden tuottaminen (ero 0,8), kansainvälistymisen edistäminen (0,9). *Lakisääteiset perhevapaat ja opintovapaat ovat teollisuudelle merkittävämpi vuokratyövoiman käytön syy kuin palvelualalla.* Samoin sopivan työntekijän puute ja erityisasiantuntemuksen hankinta on teollisuudelle selvästi palvelualaa tärkeämpää. Teollisuudelle vuokratyövoiman käyttö merkitsee selvästi enemmän myös toiminnan kehittämistä kuin palvelualalle: uusien toimintatapojen hankinta, uusien ideoiden hankinta ja innovaatioiden tuottaminen sekä kansainvälistymisen edistäminen ovat selvästi tärkeimpiä syitä teollisuudelle kuin palvelualalle käyttää vuokratyövoimaa.

**Lakisääteiset poissaolot.** Lakisääteiset poissaolot ovat ”jonkin verran tärkeitä” tai ”melko tärkeitä” syitä vuokratyövoiman käyttöön, keskimäärin ”jonkin verran tärkeitä” syitä. ”Melko tärkeänä” syynä joukosta nousee sairauslomasijaisuudet. Tämä voi jatkossa korostua muun muassa työvoiman ikääntymisen vuoksi. Merkittäviä eroja ei tässä ole teollisuuden ja palvelualan välillä. Kaiken kaikkiaan kaikissa lakisääteisissä poissaoloissa (sairauslomasijaisuudet, vuosilomasijaisuudet, perhevapaat, opintovapaat) teollisuudessa nämä ovat suurempi vuokratyövoiman käytön syy kuin palvelualalla. Mikä vaikutus on väestön ja työvoiman ikääntymisellä - näkykö sen seuraukset teollisuudessa voimakkaammin kuin palvelualalla? Saksan teollisuus on viime aikoina parantanut kilpailukykyään muun muassa Suomen teollisuuteen nähden. Voisiko Saksasta olla opittavaa vuokratyövoiman käytössä?

**Taulukko 4.** Vuokratyövoiman käytön syitä (Asteikko 1-5, jossa 1=ei tärkeä, 2=vähän tärkeä, 3=jonkin verran tärkeä, 4 = melko tärkeä syy, 5 = erittäin tärkeä syy).

Vuokratyövoiman käytän syitä	Keskiarvo			Vastaaajien lkm, N		
	Kaikki	Teoll.	Palvelut	Kaikki	Teoll.	Palvelut
Ruuhkahuippujen tasaaminen	4,5	4,4	4,5	35	14	21
Työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin kun on tarvetta	4,5	4,5	4,5	36	14	22
Työvoima saadaan nopeasti sisään ja ulos	4,2	4,0	4,4	33	13	20
Sesonkien hoitaminen	3,9	4,2	3,8	33	13	20
Sairaslomasijaisuudet (LS)	3,9	4,0	3,8	33	13	20
Helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti	3,6	3,5	3,7	33	13	20
Voidaan välttää virherekrytointeja	3,4	3,7	3,3	34	14	20
Vuosilomasijaisuudet (LS)	3,2	3,4	3,1	33	13	20
Muut sijaisuudet	3,2	3,3	3,2	33	13	20
Vältytään yt-neuvotteluilta ja niiden saamalta julkisuudelta	3,2	3,2	3,2	33	13	20
Perhevapaasijaisuudet (LS)	3,1	3,4	2,9	34	13	21
Opintovapaasijaisuudet (LS)	3,0	3,5	2,7	33	13	20
Sopivan työntekijän puute	3,1	3,4	2,8	32	12	20
Säästöt – ei tarvitse maksaa kaikkia etuuksia	2,6	2,7	2,5	33	13	20
Erytisiantuntemuksen hankinta	2,7	3,4	2,3	35	14	21
Uusien toimintatapojen hankinta	2,4	2,8	2,1	27	13	19
Vältytään henkisesti raskailta prosesseilta omassa työssä	2,3	2,4	2,2	33	13	20
Uusien ideoiden hakeminen ja innovaatioiden tuottaminen	2,2	2,7	1,9	33	13	20
Kansainvälistymisen edistäminen	2,1	2,7	1,8	33	13	20
Muu, mikä?	2,00	3,0	1,7	4	1	3

Selitykset: LS= lakisääteinen poissaolo  
Taulukon jäsenyksessä hyödynnetyt lähteet: Viitala & Mäkipelkola 2005, HPL 2008, HPL 2011

Vapaina kommentteina annetut vastaukset vuokratyövoiman käytön syistä vahvistavat, että kysynnän vaihtelutekijät ovat tärkein yksittäinen syy vuokratyövoiman käyttöön (Taulukko 5). Vapaat kommentit tuovat myös esille vuokratyövoiman tarjonnan vaikutuksen. Jos vuokratyövoimaa on tarjolla, se on joissakin tapauksissa syy sen käyttöön. Vuokratyövoiman käytössä voi hyvinkin olla muun muassa alueellisia eroja tarjonnasta johtuen. Mikä tämän vaikutus on Suomen eri alueiden väliseen kilpailukykyyn? Jos vuokratyövoiman käyttö tulkitaan liike-elämän palveluksi, joka lisää muiden alojen kilpailukykyä, voisi jatkossa myös pohtia ja selvittää onko vuokratyövoiman tarjonta olennainen alueellisen kehityksen edistäjä, ja tulisiko sen tarjontaa pyrkiä aktiivisesti edistämään tämän syyn vuoksi? Vuokratyövoiman tarjontaan liittyy erilaisia vuokratyötä välittävistä yrityksestä suoraan riippumattomia tekijöitä, kuten vuokratyöntekijöiden majoittamismahdollisuudet. Kohtuuhintaisten vuokra-asuntojen saatavuudella voi siten olla osaltaan vaikutusta vuokratyövoiman tarjontaan. Jotkut vuokratyötä välittävät yritykset ovatkin ratkaisseet

pulman perustamalla asunnon välitystä ja majoitusta välittävän tytäryhtiön (esimerkiksi Baronan tytäryhtiö Forenom, www.forenom.fi).

**Taulukko 5. Vuokratyövoiman käytön syitä vapaiden kommenttien perusteella.**

Vuokratyövoiman käytön syitä, vapaat kommentit	Mainintojen määrä
Kysynnän vaihtelut	12
Tilapäinen tarve, nopea saatavuus	5
Osaamisen rekrytointi	5
Saatavuus, tarjonta	4
Sairaslomasijaisuudet	3
Työvoiman ikääntyminen	2
Kilpailukyvyyn ylläpitäminen	2
Vuosilomasijaisuudet	2
8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen	1
Palvelutarpeen vakiintumattomuus	1
Vuokratyövoiman korkeampi työmotivaatio ja joustavuus haasteellisiin työaikoihin	1
Rekrytointikanavana toimiva	1
Projektien tilaaminen ulkoa	1

### **Vuokratyövoima ja ruuhkahuiput**

- Ruuhkahuippuja varten vuokratyövoimaa on käytetty vastausten mukaan vuoden 2011 alkupuolella vähemmän kuin vuonna 2010
- Palvelualalla työvoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaajana on säilynyt, mutta teollisuudessa vähentynyt vuodesta 2010 vuoteen 2011
- Vuokratyövoiman käyttöä ruuhkahuipussa tai muutoin perusteltiin muun muassa sillä, että lama vähensi omia työntekijöitä, vuokratyövoiman käytön kautta resurssitarpeet saadaan nopeammin tyydytettyä, nopeat yt-neuvotte-lukierrokset aiheuttavat vuokratyövoiman käyttöä. Vuokratyövoiman käyttöä aiheuttavat myös sairaslomat ja työvoimatarpeen piikit.

Edellä esitetyn perusteella kysynnän vaihtelut ovat pääsyy vuokratyövoiman käyttöön kyselyn kohdeyrityksissä. Erikseen vielä kysyttiin, onko vuokratyövoimaa käytetty nimenomaisesti ruuhkahuippujen tasaamiseen ja miten paljon vuonna 2011 alkupuolella verrattuna edelliseen vuoteen. Vuokratyövoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaamiseen ei ole kasvanut vastaajien mielestä vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoteen 2010 vaan pikemminkin päinvastoin (Taulukko 6). Vuonna 2010 noin 39 % vastanneista ilmoitti käyttäneensä vuokratyövoimaa ruuhkahuippujen tasaamiseen, vuonna 2011 noin 36 %. Aineisto on pieni ja 2010 vuokratyövoiman käytötason vertaaminen vuoden 2011 alkupuoleen voi olla vaikeaa. Vastaukset eivät siten anna välttämättä todellista kuvaa tilanteesta. Toisaalta, jos antaisi, tämä voisi olla pieni indikaatio yleisestä suhdannetilanteesta. Toisaalta vähenemisellä voi olla

muitakin syitä, ja syyt voivat liittyä etenkin teollisuuden yleiseen kehityskulkuun (elinkeinorakenteen muutos teollisuudesta palveluihin) ja vuonna 2008 alkaneen laman vaikutuksiin (ks. kyselyyn vastanneiden kommentit jäljempänä). Vähennystä on vastausten perusteella tapahtunut etenkin teollisuusalalla, jossa vuokratyövoimaa ilmoitetaan käytetyn ruuhkahuippujen tasaamiseen vuonna 2010 25 % yrityksistä ja vuonna 2011 noin 19 % yrityksistä ilmoittaa käyttäneensä vuokratyövoimaa ruuhkahuippujen tasaamiseen. Palvelualalla vuokratyövoimaa sen sijaan on käytetty molempina vuosina ruuhkahuippujen tasaamiseen 50 % yrityksistä.

**Taulukko 6.** Vuokratyövoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaamiseen vuonna 2010 ja vuoden 2011 alkupuolella.

Vuosi	2010			2011		
	Kaikki %	Teollisuus %	Palvelut %	Kaikki %	Teollisuus %	Palvelut %
Vuokratyövoimaa käytetty ruuhkahuippujen tasaamiseen	38,5	25,0	50,0	35,9	18,8	50,0
Vastaajien lukumäärä (N)	39	16	22	39	16	22

Täsmennyksenä, kommentteina ja perusteluina tuotiin esille muun muassa alla olevia näkökohtia:

Vuokratyövoiman käytön puolesta:

*"Lama aiheutti volyymin laskun ja omien työntekijöiden vähentämisen", "Vuokratyövoiman käytön kautta resurssitarpeet täyttyvät nopeammin kuin rekrytoinnilla", "Nopea tarve YT-neuvottelukierrosten aikakaudella"*

*"Sairaslomien vuoksi on käytetty", "Työvoimatarpeen piikkien tasaamiseen on käytetty".*

Jos ei ole käytetty ruuhkahuippuissa, perusteltiin seuraavasti:

*"Taantumun vuoksi vuokratyövoiman käyttöön ei ole ollut tarvetta", "Taloudellinen tilanne ei ole vielä elpynyt vuoden 2007-2008 tasolle", "Työllisyystilanne ei ole antanut aihetta", "Ei voida käyttää luottamusmiesten vastustusten vuoksi".*

Taantuma ja matalasuhdanne voivat kommenttien perusteella sekä lisätä että vähentää vuokratyövoiman käyttöä. Vaikuttaa, että yt-neuvottelutilanteissa tulee tilanteita, jossa joudutaan ennakoimattomastikin turvautumaan vuokratyövoiman käyttöön (ks. tarkemmin jäljempänä oleva kohta "Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana"). Lisäksi monille aloille yt-neuvottelut ovat tulossa pysyväksi ilmiöksi. Kun kilpailutuksen kautta laadittu sopimuskausi loppuu, työt eivät häviä, mutta työnantaja vaihtuu (esimerkiksi linja-auton kuljettajat ja vaikkapa sähköyhtiöiden kunnossapito- ja huoltoyhtiöt). Yrityskohtaiset ruuhkahuiput eivät siten johdu suoraan yleisestä taloudellisesta tilanteesta vaan kilpailutusikäntöjen mukanaan

tuomista kysynnän vaihteluista (vuokratyövoimaa käyttäneen yrityksen edustajan haastattelu).

### **Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana**

- Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana vaikuttaisi olevan vähäisempää vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoden 2010 käyttöön
- Vuokratyövoiman perusteena yt-neuvottelujen aikana on muun muassa irtisanottujen ennakoitua nopeampi irtaantuminen organisaation palveluksesta, vuokratyöntekijä työskentelee muualla kuin yt-neuvottelujen piirissä olevalla toimialalla tai henkilöstöryhmässä.
- Suurissa organisaatioissa toisen paikkakunnan tilanne voi heijastua yt-neuvotteluina muidenkin paikkakuntien yksiköihin, jolloin vuokratyövoimaa on voitu käyttää muualla kuin kohteena olevassa yksikössä (ks. kommentit).

Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana vaikuttaisi olevan vähäisempää vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoden 2010 käyttöön (Taulukko 7). Vuonna 2010 vuokratyövoimaa ilmoitti kyselyyn vastanneista käyttäneen yt-neuvottelujen aikana noin 34 % yrityksistä ja vuonna 2011 noin 22 %. Syynä voi olla muun muassa yt-neuvottelujen vähäisempi määrä vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoden 2010 tasoon.

Vuokratyövoiman perusteena yt-neuvottelujen aikana on muun muassa irtisanottujen ennakoitua nopeampi irtaantuminen palveluksesta, vuokratyöntekijä työskentelee muualla kuin yt-neuvottelujen piirissä olevalla toimialalla tai henkilöstöryhmässä. Suurissa organisaatioissa toisen paikkakunnan tilanne voi heijastua yt-neuvotteluina muidenkin paikkakuntien yksiköihin, jolloin vuokratyövoimaa on voitu käyttää muualla kuin kohteena olevassa yksikössä (ks. kommentit). Myös pitkälinen sairastapaus yt-neuvottelujen aikana mainitaan yhtenä syynä vuokratyövoiman käyttöön.

**Taulukko 7. Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana.**

Vuosi	2010			2011		
	Kaikki %	Teollisuus %	Palvelut %	Kaikki %	Teollisuus %	Palvelut %
Vuokratyövoimaa käytetty yt-neuvottelujen aikana	34,2	26,7	41,0	21,6	20,0	23,8
Vastaajien lukumäärä (N)	39	16	22	39	16	22

Vuokratyövoimaa on käytetty yt-neuvottelujen aikana useammin palvelualan yrityksissä kuin teollisuusyrityksissä vuonna 2010. Vuonna 2011 erot ovat tasaantuneet, ja molemmissa ryhmissä vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelutilanteessa on vähentynyt.



Perusteena vuokratyövoiman käyttöön yt-neuvottelutilanteessa tuotiin muun muassa seuraavia näkökohtia:

*"Yt-neuvottelujen jälkeen vakituinen henkilöstö irtaantui suunniteltua nopeammin", "Vuokratyöntekijä ei työskentele yt:n piirissä olevissa toiminnoissa", "Vuokratyövoimaa on käytetty ennakoimattomien ruuhkahuippujen tasaamiseen sovittujen pelisääntöjen puitteissa. Lisäksi: jos yt-neuvotteluita käydään toimihenkilöpuolella niin tuotanto elää tästä huolimatta omaa elämäänsä. Myös kohderyhmän sisällä vuokratyövoimaa on käytetty yt-neuvottelujen aikana esimerkiksi siitä näkökulmasta, jos yt-neuvottelut koskettavat useita yksiköitä eri puolilla Suomea ja vaikutukset ovat pääsääntöisesti yhdessä yksikössä (esimerkiksi alueellisen yksikön alasarjojen tilanne 2010)."*

*"Pitkällinen sairastapaus, joka koski ylimmän johdon assistenttia"*

*"Vuokratyöntekijöitä käytetään koko ajan, yt-neuvotteluilla ei ole ollut asiaan vaikutusta. Toimet, joissa vuokratyövoimaa käytetään eivät ole olleet yt-neuvottelujen piirissä, yhtä poikkeusta lukuunottamatta. Myös kyseisen vuokrahenkilön vuokrausuhde päättyi."*

*"Näitä vuokratyöntekijöitä ei ole kuitenkaan käytetty paikkaamaan mahdollisesti omien vähennettyjen työntekijöiden töihin vaan ovat olleet tekemässä sitä työtä mihin heidät on palkattu jo ennen yt-neuvotteluita ja sopimukset heidän osalta aina tarkastetaan ennalta sovituin ehdoin ja tarkastelujaksoin."*

*"Ei ole paljon muita vaihtoehtoja".*

### **Omien työntekijöiden korvaaminen vuokratyöntekijöillä**

Omia työntekijöitä on korvattu vuokratyöntekijöillä vain vähän:

- Vuokratyöntekijöillä on korvattu omia työntekijöitä vähän
- Vuokratyöntekijöitä on käytetty normaaliin toimintaan kuulumattomiin tehtäviin vähän
- Perusteluina omien työntekijöiden korvaamiseen vuokratyöntekijöillä mainittiin muun muassa "tehtävän merkittävän työmäärän vähentyminen", tai että "ei ole onnistuttu rekrytoimaan sopivaa työntekijää tehtävään".

Omia työntekijöitä on korvattu vuokratyöntekijöillä vain vähän (Taulukko 8): Vuokratyöntekijöillä on korvattu omia työntekijöitä vähän (indeksi alle 2, asteikko 1-5, jossa 1=ei lainkaan, 5=erittäin paljon). Vuokratyöntekijöitä on käytetty normaaliin toimintaan kuulumattomiin tehtäviin niin ikään vähän (indeksi alle 2, asteikko 1-5, jossa 1=ei lainkaan, 5=erittäin paljon). Perusteluina omien työntekijöiden korvaamiseen vuokratyöntekijöillä mainittiin muun muassa tehtävän merkittävä työmäärän vähentyminen tai että ei ole onnistuttu rekrytoimaan sopivaa työntekijää tehtävään. Palvelu- ja teollisuusyritysten vastaukset eivät poikkea olennaisesti toisistaan.

**Taulukko 8.** Vuokratyövoimana omat entiset työntekijät. (Asteikko 1-5, jossa 1=ei lainkaan, 2=vähän, 3=jonkin verran, 4 = melko paljon, 5 = erittäin paljon).

Aihe	2010
Vuokratyövoimalla on korvattu omia työntekijöitä	korvattu vähän (indeksi 1,85, N 40)
Vuokratyöntekijöitä on käytetty normaaliin toimintaan kuulumattomiin tehtäviin	käytetty vähän (indeksi 1,73, N 40)
Muu, mikä? Sairaslomasijaisuus, Tehtävät, joihin ei ole saatu omaa työvoimaa	käytetty vähän (indeksi 2,11, N 9)

Perusteluna omien työntekijöiden käyttöön vuokratyövoimana annettiin muun muassa seuraavat:

*"Vakituisen irtisanoutuminen korvattiin vuokratyöntekijällä työmäärän merkittävän vähentymisen vuoksi", "Jossakin tapauksessa emme ole löytäneet tai pystyneet rekrytoimaan omia työntekijöitä".*

Vuokratyöntekijöiden käyttöä normaaliin toimintaan kuulumattomiin tehtäviin kysymys oli ehkä vaikeasti tässä yhteydessä ymmärrettävissä. Perusteluissa mainittiin osin samat tekijät, kuin ovat tulleet aiemminkin esille, eli kysynnän vaihtelusta johtuvat tekijät, ruuhkahuiput ja lomat. Erityisosaamisen saaminen mainittiin myös perusteluna.

## *Vuokratyövoiman määrä, työ- ja toimeksiantosopimusten kesto*

### 3.3 Vuokratyöntekijöiden osuus

- Keskimääräinen prosenttiluku, joka kuvaa vuokratyövoiman määrää sitä käyttäneissä yrityksissä, on 6,7 %.
- Kommenteissa tuotiin esille muun muassa, että vastaukset ovat arvioita, ja että vuokratyövoima koostuu jossakin tapauksessa kokonaan opiskelijoista.
- Selvityksessä ei erikseen tiedusteltu, mikä on ulkomailta Suomeen rekrytoitun vuokratyövoiman osuus käyttäjäyritysten käyttämästä vuokratyövoimasta.

Keskimääräinen prosenttiluku, joka kuvaa vuokratyövoiman määrää sitä käyttäneissä yrityksissä, on 6,7 % (Taulukko g). Luku ei välttämättä kuvaa käyttäjäyritysten vuokratyövoiman osuutta tarkasti, jos se suhteutetaan kaikkiin käyttäjäyritysten yhteenlaskettuun työntekijämäärään. Pienin vastaajien ilmoittama yksittäinen luku on lähellä nolla % ja suurin 60 %. Kommenteissa tuotiin esille muun muassa, että vastaukset ovat arvioita, ja että vuokratyövoima koostuu jossakin tapauksessa kokonaan opiskelijoista.

Vastausten perusteella vuokratyövoiman osuus teollisuusyrityksissä on pienempi kuin palveluyrityksissä. Tämä voi selittyä muun muassa kyselyn vastausten aiemmin esitetyillä tuloksilla, joiden mukaan vuokratyövoimaa käytetään etenkin kysynnän vaihteluiden tasaamiseen. Palveluala ylipäätään reagoinee kysynnän vaihteluiden nopeammin kuin teollisuus. Etenkin vientiteollisuus on kärsinyt kysynnän romahtamisesta vuoden 2008 jälkeen ja tuotanto on monella teollisuusalalla vielä alemmalla tasolla kuin ennen lamaa.

Kommenteissa ja perusteluissa korostettiin, että annetut luvut ovat arvioita: "Esitämäni luku on puhdas arvio, ei mikään fakta" tai saatettiin mainita, että "suurin osa käyttämistämme vuokratyöntekijöistä on opiskelijoita" (muun muassa eniten vuokratyövoimaa käyttävällä yksittäisellä alalla, hotelli- ja ravintolapalvelualalla opiskelijoiden määrä on suhteellisen suurta, HPL 2011a).

**Taulukko 9.** Vuokratyövoiman osuus työvoimasta, henkilötövuosien määrä, työsuhteiden kesto käyttäjäyrityksissä ja asiakassopimusten kesto.

Vuokratyövoiman käyttö	keskimäärin mainittu luku	pienin luku	suurin luku
Vuokratyövoiman osuus työvoimasta <sup>1</sup>	6,7 %	0,0025 %	60 %
Henkilötövuotta	7,5 hlötv	0,5 hlötv	45 hlötv
Eri henkilöä työssä / yritys	17 hlöä	1 hlöä	105 hköä
Vuokratyöntekijöiden työsuhteet käyttäjäyrityksissä, päivää	122 pv	2 pv	365 pv
Asiakassopimukset (käyttäjäyritys ja vuokratyötä myyvä yritys), päivää	179 pv	2 pv	500 pv

<sup>1</sup> Huom. virhetulkintojen välttämiseksi: luku ei kuvasta mitenkään vuokratyövoiman käyttöä Suomessa koko työvoimasta, joka on muun muassa Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan noin 1 % (HPL 2011a)

Taulukossa esitetyt luvut on laskettu siten, että niiden vastaajien, jotka ovat antaneet nollaa suuremman luvun kysymykseen avoimeen kenttään, luvut on laskettu yhteen ja jaettu nollaa suuremman antaneiden lukumäärällä. Näin saatuun keskiarvoon sisältyy epävarmuutta eikä keskiarvoluvut kuvaa tarkasti edes kysymykseen vastanneiden yritysten keskiarvoja taulukossa mainittujen tekijöiden osalta. Kyselyyn vastanneet ja lukuja antaneet yritykset edustavat keskimääräistä suurempia yrityksiä (ylipäätään kohdejoukoksi on valikoitunut suurempia yrityksiä jo sillä perusteella, että po. kohteissa on kerralla ollut vähintään 10 henkilöä yt-neuvottelujen piirissä, keskimääräisen kokoisien yrityksen työllistäessä Suomessa alle 10 henkeä). Tämä seikka on syytä huomioida myös kohdissa 4.4., 4.5, 4.6 ja 4.7. - Selvityksessä ei erikseen tiedusteltu, mikä on ulkomailta Suomeen rekrytoitun vuokratyövoiman osuus käyttäjäyritysten käyttämästä vuokratyövoimasta.

### 3.4 Vuokratyöntekijöiden työpanoksen määrä

- Keskimääräinen luku, jolla vuokratyövoiman henkilötyövuosimäärää kuvataan, on 7,5 vuotta
- Teollisuudessa henkilötyövuosimäärä on pienempi kuin palvelualalla
- Kommenteissa tuotiin esille muun muassa, että vastaukset ovat arvioita, ja että vuokratyövoima koostuu jossakin tapauksessa kokonaan opiskelijoista.

Keskimääräinen luku, jolla vuokratyövoiman henkilötyövuosimäärää kuvataan, on 7,5 vuotta. Luku ei välttämättä kuvaa käyttäjäyritysten käyttämän vuokratyövoiman henkilötyövuosimäärää tarkasti. Pienin annettu henkilötyövuosimäärä oli 0,5 vuotta ja suurin 45 henkilötyövuotta. Teollisuusyrityksissä työvuosien määrä näyttäisi olevan keskimäärin lähempänä kolmea vuotta, palveluyrityksissä jopa lähempänä yhdeksää vuotta kyselyssä ko. kohtaan vastanneiden yritysten joukossa.

On syytä huomioida kohdejoukkona olevat yritykset, jotka edustavat keskimääräistä suurempia yrityksiä. Kysymyksenasettelu ja laskentatapa ei oikeuta väittämään, että tulokset kuvaisivat edes kyselyn käyttäjäyritysten keskimääräisiä todellisia henkilötyövuosimääriä vaan enemmän keskimäärin ilmoitettuja lukuja. Kommenteissa ja perusteluissa haluttiin korostaa lisäksi, että esittämäni *"luku on puhdas arvio, ei mikään fakta"* tai saatettiin korostaa, että *"suurin osa käyttämistämme vuokratyöntekijöistä on opiskelijoita"* (muun muassa ravintolapalvelualalla opiskelijoiden määrä voi olla suhteellisen suurta).

### 3.5 Vuokratyöntekijöiden määrä

- Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat vuokratyöntekijöiden lukumäärää vuonna 2010 oli 17 (eri henkilöä / yritys).
- Teollisuudessa vuokratyöntekijöiden määrä / yritys on selvästi pienempi kuin palveluissa
- Kommenteissa tuotiin esille muun muassa, että vastaukset ovat arvioita, ja että vuokratyövoima koostuu jossakin tapauksessa kokonaan opiskelijoista.

Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat vuokratyöntekijöiden lukumäärää vuonna 2010 oli 17 (eri henkilöä/yritys). Teollisuudessa työntekijöiden määrä oli pienempi, keskimäärin noin 4/yritys, palvelualalla noin 21. Kommenteissa ja perusteluissa korostettiin, että *"esittämäni luku on puhdas arvio, ei mikään fakta"* tai saatettiin korostaa, että *"suurin osa käyttämistämme vuokratyöntekijöistä on opiskelijoita"* (muun muassa ravintolapalvelualalla opiskelijoiden määrä voi olla suhteellisen suurta). Kyselyssä ei tässä kuten muussakaan yhteydessä kysytty erikseen henkilöstön ja yritysten edustajien mielipidettä.

## 3.6 Vuokratyöntekijöiden työsuhteiden kesto käyttäjäyrityksissä

- Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat vuokratyöntekijöiden työsuhteiden pituutta käyttäjäyrityksissä, oli 122 päivää
- Teollisuus- ja palveluyritysten työsuhteiden kestossa ei ole olennaisia eroja kyselyn mukaan.

Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat vuokratyöntekijöiden työsuhteiden pituutta käyttäjäyrityksissä, oli 122 päivää. Pienin mainittu luku oli 2 päivää, suurin 365 päivää<sup>2</sup>. 122 päivää on suuri verrattuna keskimääräiseen vuokratyöntekijöiden ”työsuhteeseen” käyttäjäyrityksessä. Työolobarometrissä (2010) todetaan, että keskimääräinen vuokratyöntekijän työsuhde oli vuonna 2010 23 vuorokautta. Tämän kyselyn mukaiset pitkät työsuhteet selittyneet osittain sillä, että muutosturvan piiriin kuuluvat yritykset edustavat keskimääräistä suurempia organisaatioita. Toiseksi kysely- ja laskentatapa ei kuvaa suoraan todellista vuokratyövoiman työsuhteen kestoja käyttäjäyrityksessä, vaan enemmän annettua keskimääräistä lukua (ks. laskennasta tarkemmin kohdasta 3.3). Teollisuus- ja palveluyrityksien osalta työsuhteiden kesto käyttäjäyrityksissä on kyselyn mukaan lähes samannimittainen.

Kommentit osoittavat, että kaikilla kysymykseen vastanneilla ei ollut tarkkaa tietoa työsuhteiden kestosta, vaan kysymys on arviosta:

*”Yhdestä työntekijästä ei voi antaa keskimääräistä työsuhteen pituutta”, ”Osa-aika sopimuksella jo yli vuoden”, ”2-4 pv”, ”Tätä ei ole seurattu, mutta vaihtelu on suurta muutamista päivistä useisiin vuosiin”, ”Tämäkin suuri arvaus, sillä meillä on niin monenlaisia vuokratyöläisiä ja sopimuksen pituuksia. Ei tietääkseni kuitenkaan mitään muutamien päivien sopimuksia vaan yleisesti puhutaan projektiluontoisista tarpeista tai siten jonkin kuukauden mittaista suurempaan määrään.”*

## 3.7 Toimeksiantosopimusten kesto

- Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat toimeksiantosopimusten (asiakassopimusten) kestoja käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen välillä, oli 179 päivää.
- Teollisuusyritysten toimeksiantosopimukset olivat hiukan lyhyempiä ja palvelualalla puolestaan pidempiä, kuin keskimääräiset sopimukset.
- Sopimukset voivat olla tapauskohtaisia, käytössä on myös puitesopimuksia, lyhytaikaisia sopimuksia ja toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia.

Keskimääräinen luku, jolla vastaajat kuvasivat toimeksiantosopimusten (asiakassopimusten) kestoja käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen

<sup>2</sup> Vastauksessa kuukausina annettu vastaus tulkittiin siten, että 1 kk = 30 päivää.

välillä, oli 179 päivää. Pienin mainittu luku oli kaksi päivää, pisin 500 päivää. Sopimukset voivat olla tapauskohtaisia, käytössä on myös puitesopimuksia, lyhytaikaisia sopimuksia, toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia. Teollisuusyritysten ja vuokratyövoimayritysten väliset toimeksiantosopimukset olivat kyselyn mukaan keskimäärin 161 päivää, palveluyrityksissä taas hiukan pidemmät eli 187 päivää. Luku voi heijastella osaltaan muun muassa näiden toimialojen suhdannetilannetta, palvelualalla on mennyt paremmin, yhteiskunnan rakennemuutos lisää palvelualan työpaikkamäärää verrattuna teollisuustyöpaikkoihin. Tämä voi osaltaan vaikuttaa, että ala on uskaltanut tehdä pidempiä sopimuksia ainakin lyhyellä tähtämellä viime aikoina olleiden parempien tulevaisuudennäkymien vuoksi.

Verrattaessa toimeksiantosopimusten pituuksia työsuhteiden pituuksiin käyttäjäyrityksissä, on loogista, että toimeksiantosopimukset ovat jonkin verran pidempiä kuin työsuhteet. Kaiken kaikkiaan vaikuttaisi, että sekä työsuhteissa että toimeksiantosopimuksissa liikutaan puolen vuoden tuntumassa, sen molemmilla puolilla. Puolta vuotta on usein etenkin suurten yritysten ja organisaatioiden osalta pidetty tavoiteltavana miniminä (esimerkiksi Turun yliopistossa vuonna 2010) henkilöitä palkattaessa. Tämä ehkä voisi olla yksi mahdollinen selitys kohdejoukossa näihin suuriin puolen vuoden tuntumassa oleviin lukuihin.

Kommentit havainnollistavat eri yrityksissä olevien lähtökohtien ja käytäntöjen kirjoa. Toimeksiantosopimusten kestoa koskevissa kommenteissa tuotiin esille muun muassa seuraavaa:

*"Ei ole vuosisopimuksia, sopimukset ovat tapauskohtaisia", "Puitesopimus, jonka nojalla käytetään, jos käytetään", "Osa lyhytaikaisia, suurin osa vuosia kestäviä tai toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia", "Minulla ei ole tähänkään mitään faktatietoa. Isossa talossa on niin erilaisia tarpeita ja näin ollen sopimuksia monenlaisiin tarpeisiin liittyen, tietääkseni ei ole aivan muutaman päivän, vaan pidempää".*

## Vaikutukset, vuokratyövoiman työllistyminen käyttäjäyrityksiin

### 3.8 Vaikutukset käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin

- Vuokratyöntekijöiden käytöllä on pääsääntöisesti ollut neutraali vaikutus käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin. Myös positiivisia vaikutuksia on ollut. Negatiivinen vaikutus on ollut muutamissa tapauksissa. Joissakin tapauksissa vaikutus on ollut aluksi negatiivinen, mutta myöhemmin positiivinen.
- Vuokratyövoiman käytön perusteleminen on johtanut neutraaleihin vaikutuksiin, positiivisena vuokratyövoima on koettu muun muassa silloin, kun se on helpottanut omaa työtaakkaa. Negatiivisten kokemusten taustalla on muun muassa huono suhdannetilanne ja siitä johtuva yrityksen tilanne, jolloin

vuokratyöntekijän ottaminen on ehkä koettu vakituisen työpaikkaa uhkaavana tekijänä. Tietyissä suurissa yrityksissä vuokratyövoiman käyttö on arkipäiväistä ja muodostunut osaksi toimintakulttuuria.

Vuokratyöntekijöiden käytöllä on pääsääntöisesti ollut neutraali vaikutus käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin (11 mainintaa) (Taulukko 10). Myös positiivisia vaikutuksia on ollut (3 mainintaa). Negatiivinen vaikutus on ollut muutamissa tapauksissa (3 mainintaa). Joissakin tapauksissa vaikutus on ollut aluksi negatiivinen, mutta myöhemmin positiivinen (2). Vuokratyövoiman käytön perusteleminen on johtanut neutraaleihin vaikutuksiin, positiivisena vuokratyövoima on koettu muun muassa silloin, kun se on helpottanut omaa työtaakkaa. Negatiivisten kokemusten taustalla on muun muassa huono suhdannetilanne ja siitä johtuva yrityksen tilanne, jolloin vuokratyöntekijän ottaminen on ehkä koettu vakituisen työpaikkaa uhkaavana tekijänä. Tietyissä suurissa yrityksissä vuokratyövoiman käyttö on arkipäiväistä ja muodostunut osaksi toimintakulttuuria, jolloin siihen on myös totuttu ilmiönä.

**Taulukko 10.** Vuokratyövoiman käyttö käyttäjäyritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin.

Vaikutus	Mainintojen määrä
Ei vaikutusta	11
Positiivinen vaikutus	3
Negatiivinen vaikutus	3
Aluksi negatiivinen, myöhemmin positiivinen	2
Muu vaikutus (muun muassa keskustelua vt-käytön periaatteista)	2

Seuraavassa on esitetty muutamia esimerkkikommentteja, jotka havainnollistavat positiivisten, negatiivisten tms. vaikutuksen sisältöä vuokratyövoimaa käyttäneissä yrityksissä.

Ei vaikutusta:

*"Ei ole ollut juuri vaikutusta, koska käyttö on perusteltu hyvin",*

*"Vuokratyövoiman käytöstä sovitaan aina etukäteen luottamusmiesten kanssa, joten työpaikan ilmapiiri on säilynyt hyvänä"*

*"Erittäin ystävällisesti oli käytäväkeskustelua siitä, että ollaanko vähennyksiä korvaamassa vuokratyövoimalla. Näin siksi, että siirtymäajassa oli pieni piikki. Tämä on kuitenkin kirjattu periaatteellisenä tavoitteena yt:ssä että vuokratyövoiman käytön lisääminen ei ole työnantajan tavoitteena. On myös pystytty osoittamaan, että tämä on pitänyt."*

Positiivinen vaikutus:

*"Lievästi positiivinen, koska ovat tasanneet ruuhkahuippuja. Vuokratyöntekijöitä on myös rekrytoitu työsuhteeseen."*

*"Erittäin positiivisia. Kaikki vuokratyöntekijät on otettu ilolla vastaan. Aluksi jouduimme perustelemaan henkilöstölle vuokratyövoiman käyttöä sen sijaan, että palkkaisimme henkilöt aina pysyvään omaan työsuhteeseen."*

Negatiivinen vaikutus:

*"Negatiivinen silloin kun yhtiön taloudellinen asema on huono. Korostettavaa on, että kustannusäästöjä on syntynyt tällöinkin tehokkuuden ja oikea-aikaisen osaamisen kautta."*

*"Luottamusmies on kyseenalaistanut, että miksi otetaan vuokrafirman kautta, miksi ei oteta suoraan työntekijäksi."*

Muu:

*"Vuokratyövoima on ollut meillä arkipäivää ja monilta osin ihan ymmärrettävääkin. Yt-neuvotteluiden aikana, kun omaa työvoimaa on tarve vähentää, niin silloin nousee aina enemmän esille tarve keskustella vuokratyövoiman käytöstä ja määristä ja koh-teista tarkemmin, että eihän ne syö omaa kiinteää työvoiman tarvetta."*

### 3.9 Entisten työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä

- Entisiä työntekijöitä on käytetty vuokratyöntekijöinä vuonna 2010 11,4 % vastaajaorganisaatioissa, vuonna 2011 luku oli 5,7 %.
- Teollisuusyrityksissä omien työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä ei ole juuri vähentynyt vuonna 2011 verrattuna vuoteen 2010, sen sijaan palvelualan yrityksissä omien käyttö on pudonnut nollaan kyselyyn vastanneissa yrityksissä.
- Entisiä työntekijöitä on käytetty muun muassa tapauksessa, kun entinen työntekijä on lähtenyt opiskelemaan ja palannut vuokratyöntekijänä töihin (huomaa opiskelijoiden osuus vuokratyöntekijöinä yleensä) tai kun entinen työntekijä on perustanut vuokratyövoimayrityksen.

Entisiä työntekijöitä on käytetty vuokratyöntekijöinä vuonna 2010 11,4 % vastaajaorganisaatioissa, vuonna 2011 luku oli 5,7 % (Taulukko 11). Teollisuuden osalta entisiä työntekijöitä on käytetty kyselyn mukaan vuoden 2011 alkupuolella lähes samalla käyttöastetasolla kuin vuonna 2010, palveluissa taas omien työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä on kyselyn mukaan vuonna 2011 ollut nolla. Luku- jen perusteella voisi olettaa, että omien työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä olisi sitä yleisempää, mitä haasteellisemmassa suhdannetilanteessa ala on, toisaalta kommenttien perusteella tätä johtopäätöstä ei välttämättä voida tehdä. Entisiä



työntekijöitä on käytetty muun muassa tapauksessa, kun entinen työntekijä on lähtenyt opiskelemaan ja palannut vuokratyöntekijänä töihin (huomaa opiskelijoiden osuus vuokratyöntekijöinä yleensä) on suuri. Tämä lienee tyypillisempi tapaus kuin myös mainittu tapaus, jossa entinen työntekijä on perustanut vuokratyövoimayrityksen ja tullut sitä kautta tarjoamaan palveluita yritykselle.

**Taulukko 11.** Entisten työntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä.

Kysymys/väite	Vuosi	2010			2011		
		Kaikki, %	Teollisuus, %	Palvelut, %	Kaikki, %	Teollisuus, %	Palvelut, %
Entisiä työntekijöitä ollut vuokratyöntekijöinä		11,4	13,4	10,5	5,7	13,3	0,0
Vastaajien lkm		35	15	19	35	15	19

Kommentteja omien entisten työntekijöiden käytöstä vuokratyöntekijöinä ei kovin paljoa alla olevia enempää tullut, mutta etenkin ensin mainittu lienee yleistettävissä jossakin määrin yhdeksi ehkä silloin tällöin vastaan tulevaksi syyksi vuokratyövoiman käyttöön:

*"Yksi henkilö on ollut. Hän lähti opiskelemaan ja palasi sitten takaisin tätä kautta."*

*"Entinen työntekijämme on perustanut vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen, jonka kautta olemme saaneet töihin myös entisiä työntekijöitämme. Heidän työsuhteensa on aikanaan päättynyt meillä omasta pyynnöstä."*

### 3.10 Vuokratyöntekijöiden työllistyminen käyttäjäyrityksessä

- Keskimäärin annettu luku, millä kuvattiin vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjäyrityksiin oli 17 %
- Palvelualan yrityksiin työllistettiin lähes kaksi kertaa useammin kuin teollisuusalan yrityksiin
- Vuokratyöntekijöiden ottamista pidetään myös rekrytointikeinona ja siinä tutustuminen henkilöön vuokratyösuhteen aikana auttaa.

Keskimäärin annettu luku, millä kuvattiin vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjäyrityksiin oli 17 %. Teollisuusyrityksissä keskimäärin noin 11 % palvelualan yrityksissä noin 20 % työsuhteessa olleista vuokratyöntekijöistä on työllistynyt työsuhteen jälkeen käyttäjäyrityksessä. Teollisuuden matalampaa osuutta selittänee teollisuuden suhdannetilanne ja myös yleinen rakennemuutos teollisuudesta kohti palveluammattaja.

Vuokratyöntekijöiden ottamista pidetään myös rekrytointikeinona ja siinä tutustuminen henkilöön vuokratyösuhteen aikana auttaa. Joillekin yrityksille

vuokratyövoiman käyttö on siis yksi keskeinen rekrytointikanava. Osaajien rekrytinnin haasteet voivat tulevaisuudessa kasvaa (ks. kohta 4.1), mikä voi lisätä osaltaan vuokratyövoiman käyttöä tulevaisuudessa. Seuraavassa on kirjattu esimerkkejä ja kommentteja koskien vuokratyövoiman työllistymistä kohdeorganisaatiossa:

*"Parhaat osaajat rekrytoidaan", "Yleensä kun toimia vapautuu tai rekrytoidaan uusia, valinta kohdistuu tuttuun henkilöön", "Tästäkään minulla ei ole mitään faktatietoa, mutta jonkin verran on ollut siirtymistä sen kautta, mutta ei tietääkseni suuria määriä. Nyt vuoden sisällä ei ole ollut paljon ulkoa rekrytointeja, johtuen monista vähenyksistä yt-neuvotteluissa."*

## *Vapaa sana*

### 3.11 Heikot signaalit, tulevaisuuden mahdollisuudet

Mahdollisia heikkoja signaaleja muun muassa

- Tulevaisuuden henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat
- Yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia käytäntöjä
- Vuokratyövoiman käyttöä käytetään asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä etenkin pilottihankkeiden läpivientiin (innovaatioiden tuottamiseen)
- Kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, mikä lisää vuokratyövoiman kysyntää
- Työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä ja kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla.

Heikkoo signaalia voidaan pitää muutoksen ensioireena, se voi vahvistua tai sitä kannattaa joskus tietoisesta vahvistaa (ks. esim. Rubin 2002, Kuusi & Kamppinen 2002). Vahvistuessaan heikko signaali muuttuu vahvaksi muutostrendiksi, täsmällisemmin sanottuna "vahvaksi ennakoivaksi trendiksi" (ks. esim. Toivonen 2004: Myllylä 2007), parhaimmillaan tai pahimmillaan, riippuen ilmiön toivottavuudesta, se voi muuttua myös villiksi kortiksi, jolla on laajat vaikutukset. Vaikutukset riippuvat tietenkin minkä toimijan näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Jotkut heikot signaalit ja villit kortit voivat koskettaa koko yhteiskuntaa. Tässä tarkastellaan lähinnä aineiston vapaa sana -kysymyskohdan perusteella esiin nousevia muutamia heikkoja signaaleja. Tulokset eivät ole mitenkään kattavia, tarkemman kuvan saamiseksi potentiaalisista heikoista signaaleista ja politiikan luomiseksi sen suhteen, että miten niihin tulisi suhtautua, tarvitaan muun muassa tulevaisuutta luotaava uusi haastattelukierros tai kierroksia tämän nykytilan kartoitusta painottavan kyselykierroksen jälkeen. Taulukon 12 mukaan voidaan mainita seuraavat heikot signaalit:

- HS 1: Tulevaisuuden henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat
- HS. 2: Yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia käytäntöjä
- HS 3: Vuokratyövoiman käyttöä käytetään asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä etenkin pilottihankkeiden läpivientiin (innovaatioiden tuottamiseen) - aineiston perusteella tämä voi korostua etenkin teollisuusyrityksissä
- HS 4: Kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, mikä lisää vuokratyövoiman kysyntää
- HS 5: Työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä ja kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla.

**Taulukko 12. Heikkoja signaaleja Vapaa sana –vastausten perusteella.**

Vapaan sanan vastauksia tulkittuna heikko signaali -muotoon /
<p>Henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat ja rakentavat pitkäaikaisia kumppanuuksia</p> <p>Yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia sisäisiä järjestelmiä, mikä vähentää vuokratyövoiman käyttöä</p> <p>Asiantuntijapuolella vuokratyövoimaa käytetään etenkin pilottihankkeiden läpivientiin</p> <p>Kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, tarvitaan lisää joustavuutta (lisää vuokratyövoiman kysyntää)</p> <p>Työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä/kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla</p>

## 4 Johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia

- Kysynnän vaihteluihin liittyvät tekijät ovat vuokratyövoiman käytön tärkeimpiä syitä yrityksissä, jotka ovat käyneet yt-neuvotteluita:  
*1) ruuhkahuippujen tasaaminen, 2) työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta, 3) sesonkien hoitaminen, 4) sairaslomasijaisuudet, ja 5) helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti.*
- Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle merkittävämpi syy vuokratyövoiman käyttöön kuin palvelualalle. Teollisuusalan yritykset myös käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen.
- Vuokratyövoiman käytön taustalla vaikuttaa erilaisia ulkoisia muutostrendejä, esimerkkinä osaajien rekrytoinnin haasteiden kasvu sekä väestön ja työvoiman ikääntyminen, nämä olisi syytä tunnistaa tarkemmin
- Vuokratyö tuo yrityksille joustoa ja kilpailukykyä, henkilöstöpalveluyritykset ovat yrityksille yksi keskeinen liike-elämän palvelu
- Yrityksen keskusteleva ilmapiiri ja vuokratyövoiman käytön argumentointi, johtaa yleensä vuokratyövoiman käytön neutraaleihin vaikutuksiin käyttäjäyrityksen työilmapiirin kannalta
- Vuokratyövoiman käyttöön tulevaisuudessa vaikuttaviin ulkoisiin muutostrendeihin ja uusiin ilmiöihin, ”heikkoihin signaaleihin”, tulisi kiinnittää huomiota. Aineisto tarjoaa mahdollisuuden tulevaisuutta luotaavan jatko-osion suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Vuokratyövoiman käyttöä tasapainottavasti vaikuttaisi muun muassa alue- ja toimialakohtaiset työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimukset – esimerkiksi ELY-keskusten käyttämää EU:n palkitsemaa TKTT-konseptia voitaisiin käyttää niin nykyisiin toimialoihin kuin vaikkapa ajankohtaisena kasvavaan kairoklusterin tarpeiden tunnistamiseen.

**Vuokratyövoiman käytössä kysynnän vaihtelut tärkein selittäjä.** Vuokratyöntekijöiden käytön syistä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluita vuonna 2010, tärkein yhdistävä teema on kysynnän vaihtelut. Kaikki tärkeimmät selittävät tekijät liittyivät tähän kategoriaan: ”Erittäin” tai ”melko tärkeitä” syitä vuokratyövoiman käyttöön ovat *1) ruuhkahuippujen tasaaminen, 2) työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta, 3) sesonkien hoitaminen, 4) sairaslomasijaisuudet, ja 5) helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti.* Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle merkittävämpi syy vuokratyövoiman käyttöön kuin palvelualalle. Teollisuusalan yritykset myös käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen.

Lyhyellä tähtämellä suurimman ennakoimattoman tekijän vuokratyövoiman alalle aiheuttaa kysynnän vaihtelut, mikä on riippuvainen maailmantalouden ja

Suomen talouden kehityksestä. Vuokratyövoiman käyttö näyttäisi toimivan osin suhdannemittarin tavoin. Pidemmällä aikavälillä vuokratyövoiman käyttö lisääntynee ja sitä lisää kyselyn perusteella muun muassa *8-tuntisen työpäivän pirstoutuminen, kilpailun kiristyminen ja arvojen muutos* (muun muassa sitoutuminen työhön muuttuu). *Väestön ja työvoiman ikääntyminen* näyttäisi olevan yksi tekijä, joka lisää vuokratyövoiman käyttöä. Kuinka suuri tämän vaikutus on, voisi olla yksi perusteltu jatkotutkimuksen kohde. Väestön ikääntyminen vaikuttaa muun muassa sairaspöisaolotapausten kasvamisen kautta. Todettakoon, että sijaa saattaa olla viime aikaisen uutisten perusteella myös senioreita vuokratyöntekijöiksi välittävälle henkilöstöpalveluyrityksille. Pitkällä aikavälillä yritysten *keskittyminen ydinosaamiseen ja verkottuminen*, lisäävät vuokratyövoiman käyttöä. *Lainsäädännön muutoksilla ja työehtosopimuksilla* voidaan lisätä tai vähentää vuokratyövoiman käyttöä, mikäli vuokratyövoiman käyttö tehdään joustavammaksi, sen käyttö lisääntyy. Kovin voimakkaita muutostarpeita lainsäädäntöön ei aineiston perusteella välttämättä odoteta.

*Myös osaajien rekrytoinnin haasteet* – pula osaajista lisääntyy – vaikuttavat vuokratyövoiman käyttöön. Esimerkiksi eräässä Pohjois-Suomen kaivoksessa ollaan turvautumassa ulkomaiseen vuokratyövoiman käyttöön (HPL:n edustajan haastattelu), koska kohdealueelta ei ole saatavilla sopivaa työvoimaa. ”Kansallisen edun” näkökulmasta alueellisten osaamis- ja koulutustarpeiden/työvoimatarpeiden ennakointi ja osaajien koulutus ennakoivasti esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön työvoimapolitiittisena koulutuksena esille nousseisiin tarpeisiin on yksi keino yrittää vaikuttaa kotimaisen työvoiman käyttöasteen nousuun.

**Vuokratyövoimayritykset ovat liike-elämän palvelu.** Aineistossa teollisuusyritykset edustivat suurempaa osaa kuin yhteiskunnan elinkeinorakenteessa keskimäärin. Tämä selittää osaltaan muun muassa selvityksen mukaisia pitkiä työsuhteita käyttäjäyrityksissä. Kysely kohdentuu vuonna 2010 yt-neuvotteluja käyneisiin yrityksiin, jolloin teollisuuden rakennemuutos on ollut erityisen voimakasta. Vuokratyövoiman käyttö teollisuusyrityksissä heijastelee yhteiskunnan palveluvaltaistumisen luonnetta. Liike-elämän palvelut, kuten vuokratyövoimaa välittävät henkilöstöpalveluyritykset, ovat muun muassa teollisuusyrityksille Suomessa yksi tärkeä kilpailukykytekijä. Teollisuustyöpaikkojen merkitys ei vähenny samassa suhteessa kuin niiden absoluuttinen työpaikkamäärä, vaan teollisuuden toimialan toimintoja siirtyy palvelusektorin kautta hoidettavaksi. Teollisuuden kilpailukyvyyn näkökulmasta henkilöstöpalveluyritykset tulisi nähdä yhä enemmän liike-elämän palveluna, josta lähtökohdasta niitä tulisi myös kehittää. Esimerkiksi keskeisiä kysymyksiä ovat alan yritysten erikoistuminen ja vuokratyövoimaan kuuluvien henkilöiden osaamisen kehittäminen.

**Avoin keskustelukulttuuri ja vuokratyövoiman käytön perustelut tärkeitä käyttäjäyrityksen ilmapiirin kannalta.** Vuokratyövoiman käytöllä on ollut pääasiassa neutraali vaikutus käyttäjäyrityksen henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin. Negatiivinen vaikutus on ollut silloin, kun yrityksen taloudellinen tilanne on ollut heikko ja vuokratyövoiman käytön on koettu uhkaavan vakinaisen henkilöstön työpaikkoja.

Positiivinen vaikutus on ollut muun muassa silloin, kun vuokratyövoima on helpottanut vakituisen henkilöstön työtaakkaa. Keskeistä positiivisten tai neutraalien vaikutusten tapauksessa on ollut yleensä vuokratyövoiman käytön hyvä perustelu ja hyvä keskusteluilmapiiri yrityksen sisällä.

**Aineisto tyydyttävä, laajentamisella syvyys suunnassa tärkeämpää kuin vastaajamäärän kasvattaminen.** Selvityksen resurssit ja toimeksianto edellyttivät sähköistä kyselyä. Vastausprosentti oli normaalin sähköisen kyselyn luokkaa tai hiukan yli. Suurempaan vastausprosenttiin olisi päästy puhelinhaastattelulla, mutta tarjousvaiheessa siitä luovuttiin resurssit huomioiden. Toisaalta vastausprosentin nostaminen ei olisi tuonut olennaisesti uutta tietoa tai luotettavuutta. Vastaava joukko kasvokkain haastateltuna teemahaastattelutyypillisesti olisi tuottanut runsaamman ja syvällisemmän aineiston. Työn aikana suoritettiin muutama kasvokkain haastattelu, mikä osoittautui hyödylliseksi esiyymmärryksen lisäämiseksi ja aineiston tulkinnassa. Osittain sensitiivinen aihe myös vaikutti ehkä myös siihen, että vastaajat olivat keskimäärin mieluummin niukkasanaisia vastauksissaan kuin "tarinankertojia".

Aineisto kuitenkin tuotti vastaukset toimeksiannossa annettuihin kysymyksiin. Nyt saatu aineisto jouduttiin hyödyntämään tarkkaan ja vastauksissa ja johtopäätöksissä on joissain tapauksissa tulkinnan varaa enemmän kuin olisi ollut, jos aineisto olisi ollut runsaampi ja perusteellisempi. Kysymyksenasettelussa painottui nykytilasta tietojen saaminen. Aineiston ehkä parasta ja luotettavinta antia on vuokratyövoiman käytön syyt, heikointa määrälliset kuvaukset vuokratyövoiman käytön keskimääräisistä luvuista (muun muassa vuokratyövoiman osuus, työsuhteiden kesto, toimeksiantosopimusten pituus). Tilaaajan toivomaa erillistä tarkastelua yritysten ja henkilöstön edustajien näkökulmasta ei onnistuttu tekemään muun muassa lähtöosoitetietojen epätarkkuuksien vuoksi (yritysten ja henkilöstön edustajia ei eroteltu valmiiksi). Sen sijaan tehtiin melko perusteellinen tarkastelu teollisuuden ja palvelualojen eroavuuksista muutamien relevanttien kysymysten kohdalla.

**Vuokratyövoiman käyttöön vaikuttaviin uusiin ilmiöihin tulisi varautua.** Kyselyn perusteella tulevaisuudessa mahdollisesti vuokratyövoiman käyttöön vaikuttavia uusia ilmiötä, heikkoja signaaleja, jotka saattavat voimistua, ja joihin tulisi kiinnittää huomiota vuokratyövoimaa kehitettäessä, ovat seuraavat *1) Tulevaisuuden henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat, 2) Yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia käytäntöjä, 3) Vuokratyövoiman käyttöä käytetään asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä etenkin pilottihankkeiden läpiviintiin (innovaatioiden tuottamiseen) - aineiston perusteella tämä voi korostua etenkin teollisuusyrityksissä, 4) Kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, mikä lisää vuokratyövoiman kysyntää, 5) Työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä ja kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla.*

**Aineisto tarjoaa lähtökohtia tulevaisuutta luotavaan jatko-osion toteuttamiseen.** Kehittämisen kannalta olisi tärkeää jatkossa hankkia tietoa muun muassa siitä, että mitkä ulkoiset muutostrendit ja uudet ilmiöt vaikuttavat vuokratyövoima-alan

kehittämiseen, mikä alan rooli on suomalaisessa elinkeinoelämässä, sen kilpailukyvyssä ja uusiutumisessa ja miten henkilöstöpalvelualaa pitäisi tulevaisuuden näkökulmasta kehittää muun muassa lainsäädäntö ja työehtosopimukset huomioiden. Aineisto antaa tähän tarkoitukseen lähtökohtia. Toteutettu kyselykierros voisi toimia seuraavan *tulevaisuutta luotaavan asiantuntijahaastattelukierroksen* 1. kierroksena ja käyttäjäryitykset keskeisenä asiantuntijaryhmänä. Seuraavalle kierrokselle olisi luontevaa ottaa mukaan TE-toimistojen muutosturva-asiantuntijat ja alan muut asiantuntijat (muun muassa tutkijat ja alan ammattiliittojen ja järjestöjen edustajia) ja vertailla näiden eri asiantuntijaryhmien mielipiteitä toisiinsa. Tätä kautta muun muassa nousisi esille paremmin voimistuvat trendit – kuten kaivosklusterin kehittyminen – heikot signaalit ja piilossa olevat mahdollisuudet, jotka vaatisivat laajemmin yhteiskunnan, muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön tukea kehittyäkseen ja vaikuttaakseen positiivisesti suomalaiseen työelämään ja ihmisten hyvinvointiin.

**Työvoiman ja koulutuksen tarpeiden ennakointi tärkeä liike-elämän palvelu yrityksille vuokratyövoiman tarjonnan ohella.** Vuokratyövoiman käyttöön voidaan vaikuttaa muun muassa alueellisilla ja toimialakohtaisilla työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuksilla ja niiden perusteella käynnistettävillä koulutusohjelmilla. Osittaisen vaihtoehdona tällä hetkellä ulkomailta tuotavaan vuokratyövoimaan kaivosten tarpeisiin toimisi esimerkiksi ELY-keskusten käyttämä työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuskonsepti (TKTT). Ajankohtaista on muun muassa Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen kaivosklusterin lyhyen tähtäimen työvoimatarpeiden ennakointi. Esimerkiksi Pohjois-Karjalassa ns. KaivosRekry-hanke pyrkiikin hyödyntämään muun muassa työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuskonseptia<sup>3</sup> (TKTT) kaivosalan työvoiman tarpeiden tyydyttämiseksi (<http://kaivosrekry.blogspot.com/>).

---

3 Po. Suomessa kehitetty TKTT eli Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus palkittiin Euroopan unionin parhaimpana alueellisen ennakoinnin käytäntönä 27 maan ennakointikäytäntöjen evaluoinnissa lokakuussa 2010 (Myllylä, 2011). TKTT-konsepti ja sen käyttövisio Suomessa vuonna 2010 on esitelty teoksessa Marttinen, Jouni (2003): "Ennakoinnin kytkentä TE-keskusten toimintaa – visio 2010 ja kehittämisstrategia. Kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmä- ja toimikuntaraportteja 1/2003. Elinkeino-osasto.

# Lähteet

## Kirjallisuus

HPL (2011a). Toimialatietoa - Henkilöstöpalveluala työllistää ja toimii vastuullisesti. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL. Maaliskuu 2011. Esittelykalvosarja

<[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot\\_2011\\_maaliskuu\\_nettiversio.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot_2011_maaliskuu_nettiversio.pdf)>

HPL (2011b). Henkilöstöpalveluala pähkinänkuoressa (2011). 2 s. <[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/fact\\_sheet\\_2010.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/fact_sheet_2010.pdf)>

HPL (2008). Vuokratyövoiman käyttötilanteet. HPL Promenade Research.

Ylöstalo, Pekka & Pirkko Jukka (2011). Työolobarometri lokakuu 2010. Ennakkotietoja. 79 s. Työ- ja elinkeinoministeriö, työelämän laatu -työryhmä 2011.

Kuusi, Osmo ja Matti Kamppinen (2002). Tulevaisuuden tekeminen. Teoksessa Kamppinen, M., O. Kuusi ja S. Söderlund (2002): Tulevaisuudentutkimus - Perusteet ja sovellukset, 117-170. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.

Lith, Pekka (2010). Suomen kansainvälistyvä harmaa talous, Liite 6: Vuokratyövoima Suomessa 2008-2010. Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä. 67 s. Helsinki 20.5.2010.

Vuokratyöopas (2011). 24 s. TEM / Työ- ja elinkeinoministeriö. <<http://www.tem.fi/julkaisut?C=98033&xmid=4569>> tulostettu 20.4.2011.

Marttinen, Jouni (2003):"Ennakoinnin kytkentä TE-keskusten toimintaa - visio 2010 ja kehittämisstrategia. 85 s. Kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmä- ja toimikuntaraportteja 1/2003. Elinkeino-osasto.

Myllylä, Yrjö (2011). EU:n parhaat ennakointikäytännöt valittu. TKTT-konsepti valittiin parhaimmaksi alueellisen ennakoinnin käytännöksi. Blogikirjoitus <<http://yrjomyllyla.wordpress.com/2011/04/11/eun-parhaat-ennakointikaytannot-valittu/>>

Myllylä, Yrjö (2007a). Murmanskin alueen teollinen, logistinen ja sosiaalinen kehitys vuoteen 2025 (Industrial, logistical and social Development of Murmansk Oblast until 2025). 321 p. Väitöskirja (Dissertation). <<http://joypub.joensuu.fi/joypub/alldefences.php>>

Myllylä, Yrjö (2007b). Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2007. Yhteenveto ravintolapalveluiden työnantajahaastatteluista. Asiantuntijaraadin SWOT-analyysi 27.2.2007. 47 s. Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 6 / 2007. <[www.luotain.fi](http://www.luotain.fi)>

Rubin, Anita (2002). Tulevaisuudentutkimuksen käsitteitä. Teoksessa Kamppinen, M., O. Kuusi & S. Söderlund (2002): Tulevaisuudentutkimus - Perusteet ja sovellukset, s. 899-908. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.



Toivonen, Marja (2004). Expertise as business. Long term development and future prospect of knowledge-intensive business services (KIBS). 297 s. 1.2.2006. <lib.tkk.fi/Diss/>

Viitala, Riitta & Jukka Mäkipelkola (2005). Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksista työyhteisössä. 244 s. Työpoliittisia tutkimuksia 283/2005. <[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/o6\\_tyoministerio/o6\\_julkaisut/o6\\_tutkimus/tpt283.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/o6_tyoministerio/o6_julkaisut/o6_tutkimus/tpt283.pdf)>

## **Kyselyaineistot**

Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. eDelfoi-ohjelmistoympäristössä toteutettu kysely ja kyselyn aineiston yhteenvedo seuraa- vissa ryhmittelyissä:

- Yhteenvedoraportti 1. 20.5.2011, kaikki vastaajat, 27 sivua,
- Yhteenvedoraportti 2. 4.6.2011, teollisuusyritysten vastaajat, 20 sivua,
- Yhteenvedoraportti 3. 4.6.2011 palveluyritysten vastaajat, 23 sivua.

## **Haastattelut**

Neljä haastattelua/keskustelua esiyymmärryksen ja kyselyn tulosten syventämiseksi seuraavasti

- Haastattelu 1: Suunnittelija Jouni Marttinen, Varsinais-Suomen ELY-keskus, 31.3.2011, aihe: lähtötietojen hankinta
- Haastattelu 2: Kaisa-Maria Kuusela, Työ- ja elinkeinoministeriö, 13.4.2011, aihe: lähtötietojen hankinta
- Haastattelu 3: Merru Tuliara, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL, 12.5.2011, aihe: Henkilöstöpalveluyritysten näkökulma
- Haastattelu 4: Antti Herranen, Empower Oy, 19.5.2011, aihe: käyttäjäyrityksen näkökulma.

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Yrjö Myllylä, doctor i samhällssvätenskaper, Finland Futures Research Centre, University of Turku	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> Kesäkuu 2011 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 11.4.2011
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Motiven för användning av inhyrd arbetskraft i företag, där man fört samarbetsförhandlingar	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> I rapporten har undersökts orsakerna till användningen av inhyrd arbetskraft i företag, där man fört samarbetsförhandlingar. Studien baserar sig på ett frågeformulär på Internet (www.edelphi.fi). Undersökningen genomfördes i maj 2011 och gällde användarföretag och representanter för deras personal. Materialet bestod av totalt 40 svar. Undersökningen gällde företag som omfattas av lagen om omställningsskyddet – med andra ord, företag där man fört samarbetsförhandlingar med gäller minst 10 personer på en gång under år 2010. De främsta skälen för användning av inhyrd arbetskraft var att behärska svängningarna i efterfrågan. Respondenterna bedömde följande faktorer som orsaker till användningen av inhyrd arbetskraft i sina organisationer som mycket eller ganska viktiga: 1) utjämmande av toppar, 2) arbetskraften kan användas vid en tidpunkt då det finns ett behov, 3) säsongbetonat arbete, vikariat vid sjukledigheter, 4) att kvantitativt underlätta deras egen arbetsbörda. Industrin använder inhyrd arbetskraft mer för att utveckla sin verksamhet än tjänstesektorn. Lagstadgad frånvaro ger industrin större anledning att använda inhyrd arbetskraft än tjänstesektorn. Användande av tillfällig arbetskraft under samarbetsförhandlingarna verkar vara lägre under början av 2011 jämfört med 2010. Som skäl för att använda inhyrd arbetskraft under samarbetsförhandlingarna anges bl.a. att den uppsagde snabbare kan lösgöra sig från sin tjänst, att hyrespersonalen arbetar i en annan bransch eller personalgrupp än den sektor som berörs av samarbetsförhandlingarna. I stora organisationer kan situationen på en annan ort återspeglas i samarbetsförhandlingar med andra enheter på orten, då inhyrd arbetskraft kan ha använts på andra ställen än i de enheter som direkt berörs av uppsägningarna. Det genomsnittliga procenttalet, som anger mängden inhyrt arbete i företag som använde det år 2010, är 6,7. Användningen av inhyrd personal har i allmänhet haft en neutral inverkan på de personliga relationerna och atmosfären inom användarföretagen. Under år 2010 har 11,4 % av de tidigare anställda använts som inhyrd personal av respondentorganisationerna, år 2011 var siffran 5,7 %. Intagande av inhyrd personal betraktas också som ett medel för att rekrytera och där hjälper det att man lär känna personen under inhyrningsarbetsförhållandet. I genomsnitt var siffran, som angav att en inhyrd fick anställning hos kundföretag, 17 %. I frågeformuläret frågades det efter nya faktorer som påverkar användningen av inhyrd arbetskraft och som borde uppmärksammas. Man fick fram följande: 1) framtida personalserviceföretag specialiserar sig, 2) företag utvecklar sina egna rutiner som är jämförbara med användandet av inhyrd arbetskraft, 3) inhyrd arbetskraft används i krävande uppgifter som fordrar expertis särskilt genomförande av pilotprojekt, 4) belastningsvariationerna ökar snabbare, och därmed ökar efterfrågan på inhyrd arbetskraft, och 5) ifall utbudet av arbetskraft försvagas kommer regleringen som begränsar användningen av arbetskraft och konkurrens att mildras på området. På kort sikt torde faktorer som är relaterade till de ekonomiska konjunkturer som påverkar användningen av inhyrd arbetskraft. På medellång sikt kan till exempel en åldrande befolkning öka användningen av inhyrd personal, bland annat på grund av ökad sjukfrånvaro. Behovet att använda inhyrd arbetskraft kan minskas genom att bl.a. regionalt och branschvis förutse behovet av arbetskraft och utbildning och baserat på resultaten sätta i gång skolning. Här kunde behovsundersökningen av arbetskraft och utbildning, det så kallade TKTT-konceptet, användas som redan är i bruk i ELY-centra. TKTT-konceptet kan tillämpas till exempel på de aktuella behoven för gruvklustret i norra och östra Finland som är under utveckling. ANM kontakts: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/Päivi Kantanen, tfn 010 604 8938	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> Inhyrd arbetskraft, anställdförhållande, samarbetsförhandlingar	
<b>ISSN</b> 1797-3562	<b>ISBN</b> 978-952-227-556-1
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 45	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, finska, finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Yrjö Myllylä, Doctor of Social Sciences., Finland, Futures Research Centre, University of Turku	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> Kesäkuu 2011 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 11 April 2011
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Reasons for use of hired labour in companies where staff reduction negotiations have been held	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> In the report the reasons for use of hired labour in companies where staff reduction negotiations have been held have been surveyed. The study is based on an Internet environment questionnaire (www.edelphi.fi). The survey was conducted in May 2011 for user enterprises and their staff representatives. The material consists of a total of 40 responses. The object of the survey was companies which belonged to the employment alteration legislation – in other words, companies where staff reduction negotiations have been held at a time with at least 10 employees in 2010. The main reason for the use of hired labour is associated with managing the fluctuations in demand. Concerning the reason for use of hired labour in their organizations the respondents considered the following factors as very or fairly important: 1) the peak offset, 2) the labour force may be used at a time when there is a need, 3) seasonal adjustment solutions, sick leave temporaries, 4) to quantitatively facilitate their own workload. The industry uses hired labour more than the service sector in order to develop its own activities. Statutory absences are for the industry a bigger reason to use hired labour as for the service sector. The use of hired labour during the staff reduction negotiations appears to be lower in the first half of 2011 compared to 2010. The reason for use of hired labour during staff reduction negotiations is that the dismissed persons faster could separate from service, the hired worker works in a field of activity or group of employees outside the staff reduction negotiations sector. In large organizations, the situation in one community may be reflected as staff reduction negotiations in the units in other communities, when hired labour may have been used elsewhere than in the actual units subject to dismissal of employees. The average percentage figure, indicating the amount of hired labour in companies which used it in 2010, is 6.7. The use of hired labour has generally had a neutral impact on the personal relationships and the atmosphere of the user companies. In 2010 11.4% of the respondent organisations used former employees as hired workers, in 2011 the correspondent figure was 5.7%. Admission of hired labour workers is also considered as a way of recruiting and there helping the acquaintance to the person during the hiring period. On average, the figure indicating hired labour workers to get employment in user companies, was 17%. The questionnaire asked about possibly new phenomena affecting the use of hired labour, to which attention should be paid. The following was, inter alia, brought up: 1) future personnel service companies will specialize, 2) companies are developing their own routines which are comparable to the use of hired labour, 3) hired labour is used in tasks requiring high skill particularly in completing pilot projects, 4) load variations speed will increase, thus increasing the demand for hired labour, and 5) in case availability of labour is poor the regulation concerning the use of labour force and competition would be less restrictive in the sector. In the short run business cycle-related factors would most impact the use of hired labour. In the medium run, for example, an aging population may increase the use of hired labour, inter alia, caused by increased absence due to sick leave. The sector and branch orientated prediction of the work force and training as well as starting the training based on the results would decrease the need of hired labour. The research concerning the needs of workforce and training, the so called TKTT-concept used in, inter alia, the ELY-centres, is adequate for the purpose. The TKTT-concept could be applied, for example, in northern and eastern Finland, for the actual needs of the developing mining cluster. MEE contacts: Labour and Trade Department/Päivi Kantanen, tel. +358 10 604 8938	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> Hired labour, contract of employment, staff reduction negotiations	
<b>ISSN</b> 1797-3562	<b>ISBN</b> 978-952-227-556-1
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 45	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, finska, finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

## Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja

Raportissa on selvitetty vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Selvitys perustuu Internet-ympäristössä tehtyyn kyselyyn ([www.edelphi.fi](http://www.edelphi.fi)). Kysely toteutettiin toukokuussa 2011 käyttäjäyrityksille ja niiden henkilöstön edustajille. Aineistossa on mukana yhteensä 40 vastausta. Kyselyn kohteena olivat yritykset, jotka kuuluvat muutosturvainsäädännön piiriin – toisin sanoen yritykset, joissa on käyty kerralla yli 10 henkeä koskevia yt-neuvotteluja vuonna 2010.

Tärkeimmät vuokratyövoiman käytön syyt liittyvät kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen. Vastaajat arvioivat erittäin tai melko tärkeiksi vuokratyövoiman käytön syiksi organisaatioissaan seuraavat tekijät: 1) ruuhkahuippujen tasaaminen, 2) työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta, 3) sesonkien hoitaminen, sairauslomasijaisuudet, 4) helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti. Teollisuus käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen kuin palveluala. Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle suurempi syy käyttää vuokratyövoimaa kuin palvelualalle.

Verkkojulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-227-556-1



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY